



XLIX Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 296 de 2020

S/C y Carpetas Nos. 549, 568, 707 y 708 de 2020

Comisión de
Legislación del Trabajo
y Seguridad Social

SITUACIÓN DEL JARDÍN MATERNAL DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL
Visita de las autoridades de la institución

FRIGORÍFICO CLAY

SINDICATO ÚNICO DEL TRANSPORTE DE CARGA RAMAS Y AFINES (SUTCRA)

EXAMEN DE HISOPADO PARA COVID-19
Se establece su gratuidad para las personas que justifiquen su exigencia para el acceso a un puesto de trabajo o para mantener el mismo

COBERTURAS DE PRESTACIONES CONTRIBUTIVAS Y NO CONTRIBUTIVAS
Se establece que el Banco de Previsión Social priorizará el acceso para enfermos terminales en cuidados paliativos

LICENCIA
Se establecen normas para los trabajadores en seguro de paro parcial

TELETRABAJO
Se establecen normas para su promoción y regulación

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 25 de noviembre de 2020
(Sin corregir)

Preside: Señor Representante Felipe Carballo.

Miembros: Señores Representantes Wilman Caballero, Daniel Gerhard, Pedro Jisdonian, Gabriel Otero Agüero y María Eugenia Roselló.

Asiste: Señor Representante Martín Sodano.

Invitados: Por el Banco de Previsión Social, señor Vicepresidente, licenciado Daniel Graffigna Santisteban; Directora, Araceli Desiderio Otero; Director Representante del Sector Trabajadores, Eduardo Ramón Ruiz;

Prosecretario General, doctor Omar Maurente; Sub-Gerente General, contadora Elena Romero; Gerente de Planificación y Presupuesto, contadora Beatriz García Dutruel, y Gerente de Recursos Humanos, licenciado Juan Carlos García.

Por el Frigorífico Clay S.A., Álvaro Herosa (encargado de planta), y contador Andrés Núñez.

Por el Sindicato Único del Transporte de Carga Ramas y Afines (SUTCRA), César Bernal, Marcos Lombardi (coordinador general), y Marcelo Luzardo (secretario de organización).

Secretario: Señor Francisco J. Ortiz.

Prosecretario: Señor José P. Fasanello.

=====II=====

SEÑOR PRESIDENTE.- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social da la bienvenida a la delegación de autoridades del Banco de Previsión Social, integrada por su vicepresidente, licenciado Daniel Graffigna Santisteban; la directora, señora Araceli Desiderio Otero; el director representante del sector de los trabajadores, señor Eduardo Ramón Ruiz; el prosecretario general, doctor Omar Maurente; la subgerenta general, contadora Elena Romero; la gerenta de Planificación y Presupuesto, contadora Beatriz García Dutruel, y el gerente de Recursos Humanos, licenciado Juan Carlos García.

Nosotros les hicimos llegar la versión taquigráfica de la sesión en la que recibimos a los trabajadores agremiados en ATSS, quienes manifestaron su preocupación frente al inminente cierre del jardín maternal

La idea es conocer la opinión de las autoridades del Banco de Previsión Social con respecto a este tema. Seguramente, luego abriremos una ronda de consultas por parte de los señores legisladores.

SEÑOR VICEPRESIDENTE DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL.- Para nosotros es un gusto estar aquí para conversar sobre el tema que nos convoca.

Voy a hacer algunas puntualizaciones con respecto a la situación planteada y contenida en la versión taquigráfica que nos hicieron llegar.

Cabe destacar que tenemos un diálogo fluido con el sindicato. De hecho, por este tema, mantuvimos tres reuniones bipartitas, algunas a pedido del sindicato y otras a pedido nuestro, los días 5 de octubre, 9 de noviembre y, la última, el 20 de noviembre.

A partir de que el sindicato tomó conocimiento de que nuestra institución había decidido no gestionar más el jardín maternal, comenzó el diálogo sobre este asunto. En una oportunidad, quien habla pidió la postergación del tratamiento del tema en el Directorio del BPS a los efectos de seguir conversando, porque en una de las reuniones bipartitas el gremio había hecho algunas propuestas con referencia a la continuidad del jardín, manejando la posibilidad de que fuera gestionado por el sindicato.

Ya estaba decidido que nosotros no íbamos a seguir gestionando el jardín. Acordamos que el gremio presentaría una propuesta superadora para resolver esta situación. También nos manifestaron que los padres estarían dispuestos a poner algo más de dinero. A modo de ejemplo, puedo decirles que los padres que son funcionarios presupuestados aportan aproximadamente $ 1.870 por mes y los que tienen contrato de función pública, alrededor de $ 1.060.

Luego de recibir la propuesta de ATSS, observamos que se basaba casi exclusivamente en la continuidad de la gestión a manos del BPS, lo que ya habíamos adelantado que no iba a ser así.

Otra de las cosas que pedimos, para tener certezas, fue que se nos hiciera llegar por escrito la supuesta disposición de los padres a contribuir con algo más de dinero a los efectos de llevar adelante la gestión, con la firma de los padres, porque necesitábamos saber con certeza qué cantidad de dinero podían aportar. Lamentablemente, no sucedió así, motivo por el cual, con posterioridad, el Directorio tomó la decisión que todos conocemos. Quien les habla conversó con las autoridades de ATSS para que se enteraran de primera mano de la decisión que habíamos tomado.

Como les decía, el diálogo es fluido. El último en integrarse al Directorio del Banco de Previsión Social fue quien les habla, en calidad de vicepresidente, el día 15 de julio. Con anterioridad, ATSS había solicitado una reunión, pero se le contestó que lo ideal sería que la reunión se llevara a cabo cuando el nuevo Directorio contara con todos sus integrantes. De manera que días después de que asumir se los recibió.

Quiero señalar que los integrantes de ATSS expresaron públicamente en esa reunión que hacía años que el Directorio del Banco de Previsión Social en pleno no los recibía. Nosotros lo hicimos porque nos parece muy importante tener diálogo con el sindicato y fluidez en el trato. Además, muchas veces, hay conversaciones que se llevan a cabo en el plano informal; por lo menos, yo las tuve varias veces con los integrantes de ATSS. Quiere decir que en este sentido hay un giro importante.

Otra de las consideraciones que pretendo hacer es que la bipartita está integrada, en este caso, por dos directores. Hay una resolución del Directorio anterior, del año 2017, que nombra la bipartita que representará al Directorio, en la que no se incluye ningún director. Creo que eso muestra a las claras nuestra voluntad de estar en diálogo directo con el sindicato. Es más, hace pocos días cambiaron las autoridades de ATSS y allí estuvimos, conjuntamente con la directora Araceli Desiderio, acompañando a la nueva directiva. Mientras haya respeto -como les dije a los representantes de ATSS- siempre habrá diálogo. Muchas veces tendremos coincidencias y otras, no, pero la disposición al diálogo estuvo, está y seguirá estando. La verdad es que no tengo nada que objetar con respecto al gremio; tenemos una relación de mucho respeto, más allá de las diferencias que puedan existir.

Quiero contarles cuáles fueron las razones que nos llevaron a tomar la decisión de no gestionar más el jardín.

La primera de ellas es la inequidad claramente manifiesta. Nosotros sentíamos que teníamos funcionarios de primera y de segunda categoría. Según los datos que tenemos, emanados de los servicios del Banco de Previsión Social, los niños que pueden ir al jardín, que están dentro del cupo, significan a la institución una inversión de alrededor de $ 51.486 por mes por niño. Esa es la inversión que está haciendo la institución en el año en curso. Por otro lado, tenemos funcionarios con hijos a los cuales el BPS, como ayuda, les está dando $ 4.519. Creo que esto es muy gráfico. Entiendo que una de nuestras obligaciones es ser equitativos con todos los funcionarios y funcionarias del Banco de Previsión Social. Esta es una de las razones por las cuales tomamos esta decisión.

Además, no es una actividad específica de nuestra institución administrar un jardín maternal.

Por otra parte, había problemas internos entre los funcionarios. Luego, señor presidente, le pediré que ceda la palabra a la directora Araceli Desiderio para que los ilustre más sobre este tema. Había situaciones preocupantes que derivaron en sumarios; son situaciones poco halagüeñas para la institución, sobre todo, cuando sabemos que se trabajaba con niños.

Cabe señalar que la demanda estaba insatisfecha. No todos los que aspiraban a llevar a sus hijos al jardín maternal podían hacerlo; muchos quedaban por fuera. Allí se asiste, fundamentalmente, a hijos de funcionarios que viven cerca del casco central de la ciudad y que trabajan en los dos edificios centrales de BPS, en desmedro de los hijos de los funcionarios del interior del país, de la zona periférica o del área metropolitana de Montevideo. Un funcionario del BPS de la zona del Cerro, La Unión o Sayago difícilmente podía trasladarse hasta el centro. Por eso, otra de las razones fue la demanda insatisfecha.

Además, obviamente, ha crecido la oferta en materia educativa en toda la zona, y sentíamos que, lejos de dejar de lado a nuestros funcionarios, los estábamos asistiendo en forma equitativa, y por eso decidimos aumentar las becas a doscientas cincuenta -bastante más de las que había- y acrecentar un 50% la ayuda de nuestra institución, pasando de 1 Base de Prestaciones Contributivas a 1,5. Es decir, seguimos

acompañando a nuestros funcionarios, a nuestro juicio, de una forma más equitativa y pareja.

Por último, quiero compartir un documento que presentamos el día 20, en la última tripartita con ATSS donde, en aras de aportar en un período de transición, en el que podrán, o no, hacerse cargo de la gestión del jardín -nos habían hecho varios pedidos, por ejemplo, contar con funcionarios del Banco de Previsión Social para trabajar en el futuro jardín-, nos solicitan un aporte económico, más allá del que se hacía del 50% de la BPC. El Directorio decidió acompañar en este sentido y propusimos lo siguiente.

En primer lugar, estamos dispuestos a ceder a ATSS el local donde en la actualidad funciona el jardín maternal, que es de un porte importante y está ubicado en el centro de la ciudad; si lo fueran a alquilar, tendría un costo muy alto, pero estamos dispuestos a cederlo en calidad de comodato.

En segundo término, ante el pedido de que algunos funcionarios siguieran trabajando en el jardín maternal, dijimos que sí, y estamos dispuestos a utilizar el mecanismo de la licencia sin goce de sueldo para que los nueve maestros -que son funcionarios del Banco de Previsión Social y trabajan en el jardín- sigan trabajando allí. Obviamente, los maestros tendrán que expresar su voluntad de querer integrarse al jardín; en caso contrario, el Banco de Previsión Social les asignará las tareas dentro de nuestra institución porque son funcionarios.

Además, hemos decidido aceptar la propuesta del sindicato y estamos dispuestos a hacer una donación -amparados en la Ley Nº 17.071-, por un plazo máximo de un año, de $ 7.085.068, que correspondería al sueldo base de estos maestros, más las cargas legales. A esto habría que sumar la 1,5 de BPC, más el aporte que en su momento dijeron que estaban dispuestos a hacer los padres -que no lo cuantificaron, pero nos dijeron que la voluntad existe- y así se llegaría a una cifra interesante, que si ATSS dispone, se podría hacer cargo del jardín.

Nos han solicitado un plazo extra porque en la última reunión habíamos acordado que les haríamos llegar nuestra propuesta -y lo hicimos-, firmada por quien habla y por la directora Araceli Desiderio. Acordamos que en quince días nos volveríamos a reunir para conocer la respuesta del sindicato y la propuesta para definir. Obviamente, los plazos son perentorios; hay una fecha límite para que los padres puedan inscribir a sus hijos para el próximo año.

SEÑORA DESIDERIO OTERO.- No tengo mucho para agregar porque mi compañero, el vicepresidente del Banco, fue muy claro en su exposición y relató muy bien el contexto que estábamos viviendo, todo lo que se ha decidido apoyar desde el Banco; estamos todos de acuerdo con todas las notas que ha dado.

Solo me resta comentar la situación que se venía viviendo aparentemente hace varios años. Dentro del jardín había inseguridad, con situaciones de agresión, de discusiones, entre funcionarios, situaciones que fueron presenciadas por los niños y por los padres. Esto nos obligó a abrir expedientes, con cartas firmadas por los funcionarios.

Varios de estos episodios terminaron en certificaciones por meses debido a las situaciones de tensión que se daban, al vocabulario empleado; a no sabíamos cómo manejar estas situaciones. Recursos humanos y el sector de salud laboral estaban al tanto y trataban de solucionar el problema, pero no lo logramos.

SEÑOR RUIZ.- En la reunión de Directorio donde se informó sobre la comparecencia de ATSS a la Comisión, el presidente propuso que si algún director quería integrar la delegación que vendría hoy, podía hacerlo. Este tema nos interesa y queríamos estar presentes.

Queremos dejar constancia de que el representante de los jubilados y el de los trabajadores votamos en contra del cierre del jardín maternal.

También queremos dejar constancia de que la decisión de cerrar el jardín se tomó sin negociación previa con el sindicato ni con los padres. Las negociaciones comenzaron luego de que se tomó esa resolución. Incluso, el sindicato se ha movilizado por este tema. Pedimos su reconsideración, pero no se hizo.

Además, hay aspectos que son atendibles, que a nosotros también nos preocupan, como la inequidad. Sin embargo, a nuestro entender, la solución no es cerrar el jardín, no es como dice el refrán: *"Muerto el perro, se terminó la rabia".* Nos parece que tenemos que pensar en achicar algunos gastos considerados innecesarios, pero en un esquema donde el Banco de Previsión Social siga gestionando la guardería, pues nos parece que esta medida es un retroceso, mucho más en este contexto y cuando el país está entendiendo que es necesario aportar más en el cuidado de las poblaciones más vulnerables, como son el colectivo de niños, de discapacitados y de adultos.

Una empresa como el Banco de Previsión Social -y otras de similar porte- que tiene 4.000 funcionarios, debe hacer esfuerzos para mantener esta herramienta, aunque sea insuficiente y no logre cubrir todo. Por eso es que adoptamos esa posición. Si bien fue la mayoría del directorio la que resolvió este camino, entendemos que quizás a través del diálogo se pueda encontrar una solución que reúna el consenso de las partes.

En la hipótesis de que el BPS se desentienda del jardín maternal, estamos seguros de que los plazos que hay de aquí hasta el año que viene no alcanzarían para generar una alternativa que dé continuidad al cuidado de los hijos de los funcionarios. Me refiero a una alternativa que no signifique un deterioro notorio en la calidad del servicio.

Nos consta que se están haciendo tratativas con el INAU para buscar un proyecto, pero eso lleva tiempo, que en este caso juega un papel muy importante. La transición no es solamente ayudar. A mi modo de ver, eso no es transición, sino que empieza otra cosa y se ayuda. Consideramos que la transición debería tener una participación mucho más comprometida de parte del BPS hasta que se encuentre una alternativa. Entonces, construida esa alternativa, tal vez, se podría pensar que el BPS no va a participar más en este emprendimiento. Pero no hay que dejar de participar y después construir la alternativa, porque seguramente de aquí a fin de año o principios del año que viene va a ser muy difícil que esa alternativa esté funcionando, aun con las ayudas que me acabo de enterar que se propusieron formalmente.

Las relaciones humanas tienen su complejidad, no solamente entre los funcionarios, los padres, los niños, etcétera, y ese no es un argumento para cerrar la guardería. Al contrario, esos son temas que no nos tienen que preocupar, sino ocupar, y se deben resolver en el marco del proceso disciplinario que está establecido para los funcionarios del BPS. Es más, hace pocas semanas resolvimos una sanción de una persona que fue denunciada por este tipo de situaciones. No vamos a dar detalles. Hubo una falta y se aplicó una sanción. Consideramos que cuando existen dificultades de ese tipo hay que hacerse cargo de la situación y hay que resolver; de lo contrario, tendríamos que cerrar el BPS y, tal vez, el Parlamento, porque las relaciones humanas, las dificultades, los problemas, están a la orden del día. En cualquier grupo humano de trabajo o de este tipo siempre va a haber dificultades.

Queremos dejar constancia, en representación de los jubilados, que no estamos de acuerdo con el cierre de la guardería.

SEÑOR VICEPRESIDENTE DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL.- Quiero decir que no tengo problemas en enviarle después las fotocopias de las actas. El 5 de octubre se trató el tema del cierre del jardín maternal en una de las bipartitas, y la decisión del

directorio de cesar su administración fue el 14 de octubre; o sea que la reunión para tratar este tema fue anterior y la decisión que se tomó fue a posteriori.

SEÑOR OTERO AGÜERO.- De más está decir que es una situación angustiante la que se planteó por parte de los trabajadores, y es muy bueno que ustedes hayan venido rápidamente a dar su visión.

El espíritu de esta Comisión es acercar las partes y contribuir a la solución. Me surgen dos o tres preguntas de distinta índole con respecto a la intervención del señor vicepresidente, licenciado Daniel Graffigna. Voy a hacer preguntas cortas para hacerlo más dinámico.

Se habló de 250 becas. Al respecto, me gustaría saber cuántas existían, cuánto aumentaron y cuáles son los costos que tendrían.

En la propuesta de que el sindicato se haga cargo del funcionamiento del maternalito se plantea la posibilidad de ceder en comodato. Los maestros son funcionarios del BPS, ergo, se van a hacer cargo del Rubro 0. Quisiera saber si la donación de esos $ 7.000.000 también va para el Rubro 0 o es para funcionamiento. Obviamente, esta donación va de la mano únicamente si acepta el sindicato.

Con respecto a las irregularidades que se plantean del jardín, quisiera que la señora Araceli Desiderio me respondiera si hubo actuaciones anteriores a las que hizo este directorio, y si hubo alguna consecuencia al respecto. Además, me gustaría saber si ustedes plantearon algún cambio en la investigación administrativa, que supongo se debe haber hecho ante denuncias tan serias como en este caso.

SEÑOR SODANO.- Antes que nada, quiero dar la bienvenida a la delegación, y agradecer a la Comisión por permitirme estar presente hoy ya que no soy miembro de ella, como sí lo es mi compañero, el señor diputado Wilman Caballero.

Este es un tema que me preocupa y me ocupa, como le sucede al resto de los compañeros.

Creo que cuando se toma una decisión siempre hay víctimas y victimarios; o sea, siempre hay una parte que lo sufre y otra que tiene una ganancia. Cuando se cierra un almacén o cualquier otra cosa pasa lo mismo. Conozco muchos casos como este.

Como dijo el director: *"muerto el perro, se acabó la rabia".* Personalmente, yo conozco varios casos de niños que van al maternal que no son directamente hijos de funcionarios, a veces son hasta nietos de ellos y de terceros. Conozco un par de casos así y, si quieren, les paso la información, que no es de ahora, sino de hace un tiempo.

Quisiera preguntarle a la señora Araceli Desiderio cuántos sumarios se abrieron cuando se hizo la investigación. Además, ¿cuánto es el monto total que el BPS va a destinar a esto?, porque se habló de $ 7.000.000 para la cuota de los maestros, el local, otros gastos y partidas. Hoy se destina un poco más de $ 56.000 por niño que, según me acotan, son ochenta y seis. O sea son ochenta y seis niños a un poco más de $ 56.000 por cada uno. Entonces, BPS va seguir teniendo un costo por el jardín, más el de las becas.

Por último, voy a retirar lo que dije al principio en cuanto a que concurren niños al jardín que no son hijos directos de los funcionarios, sino nietos de ellos, porque me dijeron que no es así. Yo conozco varios casos, y puedo dar nombre y apellido y el momento en que sucedió.

SEÑOR GERHARD.- Quiero agradecerles que se hayan arrimado.

Voy a formular varias preguntas y plantear alguna consideración.

Me parece muy bueno que haya habido varias instancias bipartitas y para que ellas fructifiquen ambas partes no pueden asistir de manera simplemente formal, sino con una escucha generativa.

Por otro lado, me llama mucho la atención el costo-inversión por gurí de $ 56.000 que están manejando. Me gustaría que nos explicaran cómo se construye ese número, dado que según tengo entendido no se paga alquiler, que es lo que generalmente explica mucho la suba de costos. En mi caso personal, he coordinado un club de niños y manejo un poco los números que se suelen requerir para cubrir el servicio.

Voy a hacer una consideración que capaz que es menor. Me llama la atención la expresión que hay *"beneficiarios en desmedro de otros".* En todo caso, sería necesario ampliar eso. Me parece que poner esa contradicción es una mirada que no compartimos.

Lo más importante que quería consultar refiere a las soluciones posibles. Ya se ha dicho que quizás falte más tiempo para salidas menos drásticas. Quisiera saber si estos diálogos con INAU se están dando desde el directorio o únicamente desde trabajadores y familias; además, si se está teniendo en cuenta la hipótesis que se concretó desde la Intendencia de Montevideo, que no es perfecta pero fue una salida posible y es mejor que un cierre. También, quisiera saber cuánto tiempo están dispuestos a dar para encontrar una salida antes de simplemente cerrar.

SEÑOR VICEPRESIDENTE DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL.- Para dar algunas de las respuestas, voy a pedir al señor presidente que me permita ceder la palabra a los señores gerentes para que presenten números más finos.

En cuanto a las preguntas del señor diputado Gabriel Otero, quiero señalar que en varios pasajes de mi intervención mencioné el tema becas, los aumentos en cantidad, que desde el punto de vista económico significa pasar de $ 4.500 a $ 6.700 para todos los funcionarios con hijos menores, hasta las doscientas cincuenta. Luego, voy a pedir al gerente de Recursos Humanos y a la gerenta de Planificación y Presupuesto que profundicen un poco más a los efectos de evacuar las dudas de algunos diputados.

La donación a la que hicimos mención sí es para pagar el salario base de los maestros más las cargas legales.

Con referencia a la conexión con INAU, quiero señalar que fue de parte del sindicato, no del directorio. Quiero reafirmar una vez más que la decisión de dejar de gestionar el jardín -se lo hemos dicho en reiteradas ocasiones a ATSS, y en la última reunión lo conversamos varias veces- es irreversible por parte del Directorio del Banco de Previsión Social. Sí estamos dispuestos, como lo demostramos varias veces por la vía de los hechos, a ayudar, a dar un aporte extra, como lo estamos haciendo, pero gestionar el jardín no se va a hacer por parte del BPS.

Si me permite, señor presidente, le cedería la palabra a los gerentes para que den una respuesta en base a cómo se construye el costo por el cual nosotros a través de nuestros servicios demostramos que tenía un valor significativo por cada niño para la institución. La inversión era muy grande.

Cuando dijimos que esto era *"en desmedro de otros funcionarios"* quisimos decir que nos parece ilógico, según nuestro leal saber y entender, que la institución invierta aproximadamente doce veces más en unos funcionarios que en otros, con el fin de darles una posibilidad o ayuda, que consiste en dejar a sus niños al resguardo de instituciones con experiencia en el tema mientras van a realizar sus trabajos, a cumplir con su función.

SEÑORA GARCÍA.- Los costos promedios ascienden a $ 53.000 por niño. En este momento, atendemos a ochenta y seis niños y el 89,77% de los costos corresponden a gastos de personal. Se trata de remuneraciones, más las cargas sociales, que suman

$ 48.000.000. Después tenemos $ 6.000.000 de gastos de funcionamiento y $ 500.000 de mantenimiento edilicio y demás. Así se compone el costo.

En los gastos de personal, se incluye todo el salario base de los diecisiete funcionarios y de los dieciséis becarios. Si sólo consideráramos los egresos relacionados concretamente con el funcionamiento, y no los salarios base, como se dice en el documento, es decir, la compensación guardería más los becarios que están directamente afectados al jardín, podríamos decir que el costo sería de $ 20.500, a lo que habría que agregar las incidencias legales. En ese caso el Rubro 0 sería el 70% del costo general. Quiere decir que bajaríamos del 90% al 70% si no consideráramos los salarios base.

SEÑOR GERHARD.- ¿El 89% corresponde a recursos humanos?

SEÑORA GARCÍA.- Sí.

SEÑOR OTERO AGÜERO.- En relación a las respuestas y a las repreguntas que uno hace, siente que claramente la propuesta es inviable a corto plazo. Entiendo que la donación -uno trata de escuchar atentamente y por eso repregunta- es por un año. Por tanto, será imposible que el sindicato o la asociación de trabajadores sostengan el proyecto como tal.

La otra cuestión que me parece que es clara y muy subjetiva -ustedes habrán hecho ese cálculo-, tiene que ver con la variación de los costos en los diferentes lugares del país donde hay funcionarios que pueden usufructuar servicios. No son los mismos los costos de la capital en pleno centro para un trabajador que tenga que llevar a su hijo al maternalito, que los de otro trabajador de otra parte del país. Entonces, lo que parece ser un acto de estricta justicia con determinada simetría, no me cierra. Creo que ustedes habrán hecho algún tipo de investigación, de prorrateo de los costos que puede tener cada funcionario, aun recibiendo esta beca. ¡Hace treinta años que se lleva a cabo esta política! No estamos hablando de ninguna política social que haya surgido de determinado escenario de emergencia.

En 1990, el gobierno del expresidente Luis Alberto Lacalle para mi gusto llevó adelante una acción, con la creación de este maternalito, muy proactiva, de política social clara. Entiendo y valoro mucho el esfuerzo del directorio con esta propuesta pero, realmente, nos cuesta muchísimo ver la posibilidad de que el maternalito continúe o que, aquellos que reciban esta beca, puedan mantener los beneficios.

Hay otra cuestión. Si las becas van todas directas al sueldo hay un tema en cuanto al IRPF y todo lo demás, que los funcionarios plantearon; tendrían que cerrar todos estos números. La mayor interrogante que me surge es saber cuál es la necesidad de hacer directamente este año este cierre, que no tiene marcha atrás, como bien decía el señor Graffigna, lo que nos quedó claro desde el primer momento. ¿Por qué no plantearse una negociación más a largo plazo y tratar de ver los números y todas las necesidades en todo el país que, seguramente, será mucho más rica que esta realidad que se está planteando?

Quiero decir al señor Graffigna que lo escuchamos atentamente y que, a veces, repreguntamos para tener mayor claridad en cuanto a lo que se plantea.

SEÑOR VICEPRESIDENTE DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL.- Reitero una vez más lo siguiente, tomando como referencia el planteo del señor diputado Otero. Posibilidades y disposición para conversar y negociar, van a seguir existiendo. La decisión del directorio es la que narré con anterioridad.

Por ejemplo, hablando de plazos, ATSS nos pidió la posibilidad de contar con los servicios de los maestros durante seis meses o un año, y decidimos que fuera por un

año. A nuestro juicio, hicimos un aporte económico importante para que en este período de transición se salvaran algunas de las dificultades. Como expresaba la gerente de Planificación y Presupuesto, el rubro salario es el componente más grande, casi el 90% del total de lo que significa la erogación y la inversión para la institución. Ahí, con la donación que hacemos, amparados por la legislación vigente, daría para pagar el salario base, más las cargas legales de los maestros, que son funcionarios del Banco de Previsión Social y que trabajaban en el jardín, durante un año. Este es un aporte vía donación que hace la institución.

En cuanto a la preocupación sobre la totalidad de los funcionarios, puede ser lo que dice el señor diputado Otero. Pero, también es cierto, que con anterioridad, y hasta el momento en que el directorio actual toma la decisión, se va a aumentar en un 50% la partida o ayuda para todos los funcionarios del interior que, obviamente, no pueden traer a sus hijos al jardín de Montevideo, así como también para los funcionarios de la periferia del área metropolitana del departamento. No digo que la preocupación no existiera desde antes, pero sí se cristaliza ahora mediante un aporte del 50% más de lo que se venía dando hasta el momento. Esa es la decisión que hemos tomado.

Esta es una posición personal. Hay que mirar un poquito hacia afuera de nuestra institución -que, felizmente, paga buenos salarios-, lo que pasa con otros uruguayos que, teniendo el mismo derecho que cualquiera de nosotros -que tenemos la fortuna de estar al servicio del Banco de Previsión Social-, de pronto no tienen esta u otras coberturas.

Estamos dispuestos a ayudar a nuestros funcionarios. Lo hacemos, y aumentamos la beca desde el punto de vista monetario en cantidad para intentar dar una ayuda para que cuando vayan a trabajar puedan dejar a sus hijos al resguardo de un buen lugar.

SEÑORA ROSELLÓ.- Sinceramente, he visto con profunda preocupación la asimetría que existió durante treinta años entre unos funcionarios y otros. Los funcionarios de sede central reciben $ 50.000 por mes como partida para que sus hijos puedan concurrir al maternalito, cuando otros funcionarios de otras sucursales de Montevideo y del interior, reciben $ 4.500 por mes. Esto me llama profundamente la atención, además de no entender cómo esa política se mantuvo durante treinta años y nadie lo visualizó para considerarlo como se está haciendo ahora.

Por tanto, celebro la decisión del directorio pues creo que es justa. Por lo que me he informado, se trata de un directorio que tiene apertura, que recibe a los funcionarios y trabaja en pro de lograr un cambio que no sea tan drástico. A las pruebas me remito con lo que se anunció recién, es decir, con la resolución del 20 de noviembre.

Quisiera saber si en algún momento se plantea la posibilidad de realizar un convenio con alguna institución, ya sea de Montevideo o del interior -quizás aquí sea un poquito más difícil-, a fin de que los chicos de todos los funcionarios del BPS puedan concurrir. Tal vez en este caso la partida sea mayor porque esto elevaría más el costo. De todas formas, creo que sería un poco más barato porque se trata de un convenio que haría el BPS y quizás exista alguna bonificación. Entonces, esto haría que todos pudieran ir a un mismo lugar y no pensar en esta erogación de $ 7.000.000 y otras cuestiones. Inclusive, podría ser más sencillo porque saldrían de vuestra institución.

SEÑOR RUIZ.- Quiero hacer una aclaración. Los funcionarios que van al jardín, no reciben $ 50.000. Esto es lo que cuesta el jardín, pero no reciben ese dinero. Quería aclarar este aspecto porque no se expresó correctamente. Algunos funcionarios reciben el servicio y, otros, el dinero. Ese servicio tiene un costo, pero no es que el funcionario lo reciba.

Y la asimetría existirá siempre porque habrá trabajadores que podrán ir a la guardería que tenga el sindicato y, otros, no. Eso no se va a corregir.

Además, el BPS va a invertir, no a gastar, esos $ 7.000.000, y va a invertir en nueve funcionarios durante un año, además de todo lo que manifestó Daniel Graffigna. Entonces, eso va a significar una asimetría, pues a los que les damos solamente la partida, no van a recibir los demás beneficios. Quiere decir que no hay una solución ideal. Se necesita tiempo. Si nos dijeran que tenemos dos meses para armar una guardería, no sé si sería posible hacerlo. Falta tiempo. Es cierto que el BPS con esto ahorra. Es más: en el primer documento que llegó al directorio, decía que esta medida, entre otras cosas, era para cumplir también con los lineamientos de la OPP. Es cierto que ahorra pero, aunque se cree otra guardería, el BPS igual tendrá gastos porque a los funcionarios que dependen de él no los vamos a echar. Hay gastos que el BPS igual los va a tener. Es cierto que va a destinar esos gastos a otras tareas, no a la guardería. Los que van a perder son los trabajadores, pero es parte de una opción.

Durante treinta años estuvo este proyecto y pasó una cantidad de tempestades, por ejemplo, los difíciles años noventa y las crisis de 2002 y 2008. El BPS vivió distintas situaciones y nunca se planteó este tipo de opciones. Pero me parece que tenemos que aportar para llegar a una solución.

Quiero hacer mucho hincapié en que falta tiempo y que hay que seguir negociando para encontrar la mejor solución. Es bravo cuando te dicen: *"Mirá que la decisión está tomada",* pero igual hay que remarla.

SEÑOR VICEPRESIDENTE DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL.- En primer lugar, voy a responder a la señora diputada: el directorio no hizo contacto con ninguna institución en particular.

En segundo término, quiero hacer una aclaración.

Las supuestas economías que podría provocar no gestionar el jardín por parte de nuestra institución, en un año, con el aporte que le hacemos a los trabajadores -si es que ellos lo aceptan-, se diluyen. Entregamos $ 7.085.068, y la economía en este año sería aproximadamente $ 8.000.000.

Quiero dejar claramente establecida nuestra voluntad de aportar aún en algunos aspectos con los cuales hemos reiterado no estar de acuerdo. Lo hacemos en aras de salir adelante y buscar el punto de inflexión que nos permita seguir avanzando.

SEÑOR JISDONIAN.- Antes que nada pido disculpas por haber llegado tarde. Estuve en un evento de la Universidad de la República por el conflicto de Armenia con Azerbaiyán, que a mí me toca por los dos lados. Se me hizo imposible venir antes.

Estudiamos el tema, sabemos de qué se trata y hemos escuchado lo que han planteado.

Quiero celebrar la compensación que, de alguna manera, se está dando entre los distintos trabajadores del BPS. Si bien -como se dijo- no hay una solución mágica que arregle todos los problemas, con esta opción se está yendo más hacia la justicia.

Contrariamente a lo que aquí se dijo, en cuanto a que se trata de una solución que va contra los trabajadores, a mí me parece que va contra un determinado grupo de trabajadores. Yo creo que con esta iniciativa muchos trabajadores se verán beneficiados. Cuando existe tanta diferencia entre trabajadores del mismo organismo, que tienen la misma jerarquía y preparación, que concursaron y ocupan el mismo cargo, yo creo que no está bien ni es justo que tengan diferentes beneficios.

Si bien es cierto que, tal como se aclaró, las partidas no se entregan, sí se está dando un servicio equivalente a ese dinero. Claramente, acá se está dando un servicio a los trabajadores; dentro de las posibilidades, nosotros nunca estaremos en contra de que se les dé. Pero tenemos que entender que todo esto es cuestión de dinero. La plata que

tiene el BPS y que maneja el Estado, a través de medidas que recomiendan la OPP o el gobierno central, tienden a cuidar los dineros públicos, que aportan los trabajadores.

Nosotros creemos que se ha perdido un poco la noción de la importancia que tiene la administración de los dineros del Estado. Los dineros del Estado no aparecen de una nube o por arte de magia. Reitero: el dinero del Estado es aportado por los trabajadores. Debemos felicitar todas las propuestas que buscan darle un uso responsable, razonable y justo a los dineros. Debemos celebrarlo como sociedad y, sobre todo, como servidores públicos, que entendemos al Estado como una herramienta para mejorar la vida no de algunos, sino de todos los uruguayos.

Por lo tanto, me parece fundamental que comparezca una delegación tan importante del BPS para explicar este punto de vista.

Debemos dejar claro que para todos nosotros lo más importante es el conglomerado de trabajadores públicos y privados. Por supuesto que nosotros estaremos a favor de que ganen más y tengan mayores beneficios. Pero no podemos hipotecar el futuro de las próximas generaciones por beneficios que hoy, lamentablemente, no se pueden soportar. Quizás, cambien las condiciones. Por lo que hablamos en otras instancias, con otros directores, sabemos que siempre han estado abiertos al diálogo con los trabajadores. Recién, el director Graffigna explicaba los cambios de postura. Aquí no ha habido una postura rígida ni intransigente. Sí hay una decisión de un directorio que fue designado por un Poder Ejecutivo votado por el pueblo.

Más allá de algún interés político partidario o de cualquier otra índole, nosotros no podemos perder de vista que la importancia vital son los trabajadores y el cuidado de los dineros públicos.

Por supuesto que nos encantaría que todos los funcionarios pudieran tener el mejor servicio de salud y el mejor servicio para cuidar a sus niños. Pero nosotros no podemos cometer la irresponsabilidad de gastar más de lo que se puede, ni endeudar a las futuras generaciones, más de lo que ya lo están.

En la línea que hemos señalado, compartimos la postura expresada. Nos parece bien importante mantener el diálogo abierto y que existan intercambios, pero hay que entender que hay una realidad que nos anega y que, lamentablemente, muchas veces, nos obliga a tomar determinadas decisiones como, en este caso, que se redistribuya la inversión que hace el BPS para ayudar a sus funcionarios a afrontar el problema que pueda representar el cuidado de sus hijos.

También es cierto que hay un montón de trabajadores públicos y privados que no solo no reciben una partida, sino que no tienen nada de esto.

Me parece muy importante no quedarnos siempre con la mitad del vaso vacío. Hay que valorar los privilegios que se tienen, que fueron ganados por los trabajadores. No tengo dudas de que, dentro de las posibilidades, desde el BPS -también nos consta que desde el gobierno- se ha intentado, desde un primer momento, defender al trabajador, a su salario y sus beneficios.

Les agradezco la presencia y reitero mis disculpas por no haber llegado en hora.

Es muy bueno que exista este compromiso por parte del organismo y que ante una problemática que nos vino a presentar un grupo de trabajadores, comparezca una delegación tan importante y prestigiosa, a fin de que nos puedan desasnar e informar sobre todos estos puntos.

SEÑOR OTERO AGÜERO.- Les agradecemos una vez más. Insisto: esta Comisión recibe, escucha y trata de aportar.

Pensé que habría una aclaración por parte de la delegación, respecto a los dichos del diputado Sodano. No todo el mundo tiene que contar con toda la información.

El Reglamento permite que, en caso de que haya vacantes en el maternalito del BPS, ingrese algún nieto. Eso fue lo que sucedió cuando hubo vacantes. Sería bueno que ese punto quedara claro.

De todas maneras, nosotros nos llevamos importante información y, claramente, luego solicitaremos otra.

Me parecía bueno plantearlo porque que esos dichos queden registrados en la versión taquigráfica, frente a autoridades, entiendo que afecta un poco la transparencia de esta Comisión.

SEÑOR GARCÍA.- Para aclarar la situación relativa a los nietos.

En función de los ingresos, el BPS tuvo diferentes grupos etarios. Después de 2005, hubo unas cuantas etapas de ingreso. Pero, previamente, había habido solo entre 1993 y 1995, a la parte de recaudación; la anterior, databa de 1982.

Entonces, biológicamente, se fueron dando diferentes grupos de necesidades. En determinado momento, no hubo demanda. Estaba toda la infraestructura, pero no había demanda suficiente por parte de los funcionarios para sus hijos. En ese momento, se dio cupo a los nietos.

SEÑOR SODANO.- Agradezco al diputado y a la delegación por la aclaración. Yo sabía que existían algunos casos, pero no conocía la parte reglamentaria.

Me gustaría dejar planteado mi punto de vista con respecto al tema. Coincido totalmente con lo expresado por el diputado Pedro Jisdonian. No todo el mundo tiene la posibilidad de tener un jardín en su trabajo, que signifique un costo para la gente obrera, con aportes tan grandes.

El BPS también tiene otras grietas que a mí me preocupan personalmente, como el Canzani, que no tiene nada que ver con este tema. Me parece que serían puntos más viables para hacer inversiones tan grandes.

Quería que mi posición contara en la versión taquigráfica.

Agradezco tanto a la Comisión como a la delegación por escucharme.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se ha hablado mucho sobre costos; se mencionaron los $ 53.000 que tienen que ver con el funcionamiento del jardín, y también ochenta y seis niños.

Como preocupan los puestos de trabajo, vamos a plantear algunas consultas. ¿Cuántos puestos de trabajo quedarían desvinculados a partir del cierre del jardín maternal? ¿Cómo afectaría a los trabajadores que hoy están llevando a sus hijos a ese centro? ¿Cómo incide en los egresos que tiene el BPS el funcionamiento del jardín maternal?

Hago estas consultas porque nosotros estamos teniendo una visión de la seguridad social en general y lo que es el propio funcionamiento del BPS. En este momento, en la otra Cámara se está discutiendo el presupuesto nacional, lo que nos permite tener visión de determinados recursos. Me gustaría que las respuestas constaran en la versión taquigráfica para el trabajo que posteriormente esta Comisión seguramente realizará, basada en toda la información que se ha volcado. ¿Cuánto le significa al Banco de Previsión Social el funcionamiento del jardín maternal? Esa es una pregunta bien concreta; nos interesa conocer su respuesta.

A su vez, queremos destacar lo que se ha trasmitido por parte de las autoridades del BPS, en cuanto al diálogo como camino y forma de resolver los conflictos que podamos

tener. Es importante lo que aquí se dijo con respecto a que existe un intercambio. Inclusive, en diciembre habrá otra instancia con el objetivo de seguir conversando con el sindicato, más allá de la decisión que por mayoría tomó el BPS de no hacerse cargo del funcionamiento del jardín, a partir del año que viene.

Mi segunda consulta es la siguiente. ¿La fecha del 1º de enero es inamovible? Con esto no estoy diciendo que cambien la postura del BPS. Reitero: ¿la fecha del 1º de enero es inamovible o depende del avance que haya en las próximas reuniones en diciembre?

Quería hacer esas consultas y reconocer el esfuerzo hecho por parte del BPS en relación a este tema.

Asimismo, quiero destacar la presencia de todos ustedes en esta Comisión, a efectos de brindarnos su opinión con relación a lo que nos habían trasmitido los trabajadores. Eso no es un tema menor, ya que favorece al mantenimiento de un buen relacionamiento -como debe ser- con la idea de aportar para encontrar una solución.

SEÑOR VICEPRESIDENTE DEL BANCO DE PREVISIÓN SOCIAL.- En cuanto a la posibilidad que mencionaba el señor presidente en el sentido de que se cambiara la fecha en la cual cesa la administración o la gestión del Banco con respecto al jardín, como dice la resolución del directorio, eso será a partir del 1º de enero del año próximo.

En lo que tiene que ver con posibles preguntas que a los señores diputados se les pueda ocurrir a posteriori, el Banco tomó la decisión de contestar prestamente todos los pedidos de informes que se hagan desde el Poder Legislativo; así que si gustan utilizar ese mecanismo, estamos dispuestos a evacuar todas las dudas que se puedan presentar.

Si bien no es el tema a tratar en el día de hoy, todos conocemos las dificultades que atraviesa a corto, mediano y largo plazo nuestro sistema previsional desde el punto de vista económico, y también entendemos que hay que dar señales en ese sentido. Probablemente, en el costo general o en las inversiones que debe hacer nuestra institución, la referencia al jardín maternal es mínima. Pero también es cierto que tomamos una decisión hace algún tiempo de no renovar la flota de vehículos al servicio de los directores, que es un gasto ínfimo para lo que a todos los uruguayos nos significa el Banco de Previsión Social, con lo que aportan los trabajadores, los empresarios, vía recaudación del IVA, etcétera; pero son señales.

El señor presidente de la Comisión preguntaba sobre los contratos. Obviamente, a quienes son funcionarios de la institución se les va a asignar la tarea que corresponda, y los contratos a término cesarán como ocurre en otras áreas, en otras instituciones del Estado. Por supuesto que para quienes son funcionarios, si la ATSS decidiera gestionar el jardín, con aquellos maestros que tengan la voluntad de acercarse a esta nueva gestión, se procederá en tal sentido. En caso contrario, se les asignará la tarea correspondiente.

Gracias.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión continuará manteniendo un contacto permanente con ustedes en otras instancias, porque este es un ámbito que tiene que ver con lo laboral, pero también con la seguridad social, y vendrán determinados temas que con certeza requerirán de vuestra opinión.

Agradecemos la presencia de nuestros invitados.

(Se retira de sala la delegación de las autoridades del Banco de Previsión Social)

(Ingresa a sala una delegación del Frigorífico Clay S.A.)

——La Comisión tiene el agrado de recibir a los representantes del Frigorífico Clay S.A., señor Álvaro Herosa, encargado de planta, y contador Andrés Núñez.

Hace unos días, la Comisión recibió a una delegación de la FOICA, que hizo ciertas puntualizaciones y trasmitió su preocupación en torno al funcionamiento y al relacionamiento que están teniendo con la empresa Clay S.A. Ustedes tuvieron la oportunidad de leer la versión taquigráfica de esa reunión. Como una de las reglas de funcionamiento de esta Comisión, para nosotros es importante conocer de primera mano las diferentes opiniones que puedan existir en relación a los temas, en aras del mejor relacionamiento entre los empresarios y los trabajadores

Por lo tanto, es un gusto recibirlos. Les agradecemos por responder a nuestra invitación y por estar presentes en este ámbito. Luego de que ustedes nos den su opinión con respecto a lo que trasmitieron los trabajadores y de que hagan las consideraciones que estimen oportunas, habrá una ronda de consultas por parte de los señores legisladores.

Cedemos la palabra a nuestros invitados.

SEÑOR NÚÑEZ.- En primer lugar, nos gustaría hacer algunas puntualizaciones sobre lo que se manejó en la reunión con los trabajadores, en la medida en que discrepamos con algunos conceptos que ellos vertieron.

En cuanto al dueño de la empresa, al que hacen referencia, voy a dar un breve antecedente para que se tenga una idea de su historia en el Uruguay. Llegó a nuestro país en 2008 y ese año adquirió el Frigorífico Clay. Se trataba de un frigorífico totalmente obsoleto en cuanto a sus instalaciones y maquinarias, pero, a partir de ahí, comenzó un proceso de inversión, que nunca ha parado. A lo largo de estos doce años, se ha invertido cerca de US$ 18.000.000. Digo esto para dejar claro el interés y el compromiso que esta persona ha tenido con el Uruguay, porque hizo una importante inversión; téngase presente que no es una multinacional, por más que venga de Francia; se trata de una empresa familiar. Eso ha generado mayores posibilidades de trabajo para quienes se desempeñan en Clay; la gran mayoría está desde aquel momento.

Cuando este frigorífico fue adquirido por el señor Pierre Harinordoquy, estaba tercero en el nivel de faena entre las plantas que faenan equinos en Uruguay, que son tres: Clay, Agroindustrial del Este y Sarel. Hoy, entre los otros dos frigoríficos juntos, con suerte, llegan a faenar en total lo mismo que el de él; o sea que pasó a ser el primero y por lejos. Obviamente, eso generó trabajo para la gente de Clay. Se trabajaba equis cantidad de jornales y cuando él llegó, paulatinamente -no fue de un día para otro-, fue creciendo, hasta llegar al día de hoy en que, como dije, pasó a ser el primero.

El primer concepto general es ese: se trata de alguien que vino a invertir, que puso su dinero y que dio trabajo a empleados uruguayos. Una planta que tenía aproximadamente sesenta trabajadores cuando él llegó, hoy tiene ciento veinte, ciento treinta: grandes números.

En particular, yendo a lo que manifestaron en la reunión anterior, lo mencionaban como alguien que incumplía las normas. En un párrafo se dice: *"Que el dueño es un francés que nunca entendió las reglas de trabajo del Uruguay y que siempre las quiso pasar por encima".* A mí me cuesta creer que se diga eso de alguien que en doce años nunca tuvo una denuncia en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni en el BPS; nunca tuvo problemas con la DGI y cumple sus obligaciones con los sueldos en tiempo y forma. ¿Que ha habido instancias de diálogo por planteos del sindicato, por temas que quería conversar en el Ministerio? Sí, por supuesto; eso es normal. Pero que no cumpla las normas, lo rechazamos de plano porque, si fuera así, hoy no estaría en donde está.

Por otra parte, queremos aclarar enfáticamente algo sobre lo que va a haber una denuncia contra el señor Muñoz. El abogado de la empresa le hizo una intimación -que si no le llega hoy, le llegará mañana- para que se retracte sobre lo que dijo. Concretamente, manifestó que Clay y el señor Harinordoquy mezclaron carne equina con vacuna en Europa y dice que *"casi cierran los mercados de todo el Uruguay. En esa oportunidad, el país actuó muy bien y la Cancillería y todos pudieron sacarse ese problema de arriba, pero es un gran peligro que podemos tener el día de mañana".* ¡Falso! Falso y no hay ningún tipo de prueba para decir esa barbaridad. Insisto: el abogado ya mandó un telegrama intimando al señor Muñoz a retractarse; de lo contrario, será pasible de una denuncia por daños y perjuicios, porque nadie puede decir libremente ese disparate. Eso pasó en Europa, hace años, pero Clay no tiene absolutamente nada que ver; pero, bueno: él será responsable si no se retracta de lo que dijo.

La empresa no está en contra del sindicato ni mucho menos: lo tuvo toda la vida y nunca hubo un problema. Pero sí hubo un problema en marzo de este año, unos días antes de hacer el cierre de la planta -que no se motivó en eso, sino que se produjo por todos los efectos del coronavirus-, cuando los empleados de Clay hicieron un paro sorpresivo, dejando mercadería arriba de las mesas de desosado y animales que ya estaban faenados en los ganchos, sin desosar. Ellos tienen clarísimo que eso no se puede hacer, a tal punto que la empresa les presentó -lo dicen en la versión taquigráfica, y es verdad- una denuncia por daños, porque, por más que haya cámaras -y, como dicen ellos, dejaron a los electricistas, y es verdad, para que funcionaran correctamente-, la carne que es enfriada, no congelada, tiene un período de durabilidad no mayor a noventa días. Entonces, uno tiene que faenar, desosar y enviarla a la venta. La mercadería estuvo casi treinta días sin poder procesarse, porque hicieron un paro progresivo; literalmente, dejaron la carne arriba de las mesas y en los ganchos. Cuando la empresa pudo comercializarla faltaba para su vencimiento y la carne había tomado un color oscuro. Por más que esté en la heladera va tomando un color oscuro. Si bien no estaba podrida, la estética es otra. Eso generó daño de imagen del frigorífico, pérdida del valor de la mercadería porque se podía vender en equis valor y se vendió en un precio muy distinto.

Es verdad que hay una denuncia, pero no tiene nada que ver con el conflicto del que estamos hablando. Se hizo la denuncia por lo que le generaron a la empresa con una medida gremial; perfectamente se podía haber hecho el paro luego de terminar la faena ese día.

Con respecto al problema en sí mismo, quiero decir que en el documento que nos acercaron se refieren a que la empresa no tiene problemas económicos, si no, ellos accederían a los planteos. La primera pregunta que nos hacemos es qué información manejan para concluir eso, porque nosotros nunca les dimos información financiera como para que ellos puedan afirmar que la empresa no tiene ningún problema. Es obvio que hay problemas porque el mundo cambió. A partir de marzo de este año, debido a la demanda internacional de mercadería y de los precios, el cambio fue muy drástico, como nunca se vio en la vida, pero no solamente en esta industria, sino en todas; no hace falta que yo les diga nada especial al respecto; es algo obvio.

Fue tan grande el cambio que hubo que buscar una forma de readecuar el negocio para que sea viable a largo plazo, porque de nada sirve seguir debiendo uno, dos, tres meses más y después cerrar. Nadie en el mundo trabaja para perder. Ninguno de los que estamos vendría a trabajar para poner plata. Nos gusta el trabajo, pero al final del día tiene un fin económico; obviamente, esta empresa también lo tiene. Entonces, cuando se hizo el párate, producto del párate general de abril, mayo y junio, que fue el principal golpe del coronavirus, se empezó a diagramar cuál podía ser la posibilidad de futuro para

que el negocio fuera viable, con precios que tenían caídas de un 30%, 35%, 40% y menor demanda también.

Se trató de armar un plan, cuyo objetivo contemplaba que los trabajadores no perdieran, en términos absolutos, lo que ganaban por mes. ¿Cómo se logró? La empresa hizo una planta para faenar 600 animales por día. Hasta hace unos meses se faenaban solamente 1.600 por mes. ¿Por qué se hizo eso? Porque está pensado para faenar vacunos y no solamente equinos, porque en Uruguay no hay oferta de equinos para eso. Entonces, lo que se buscó con el planteo que se hizo al sindicato fue decir: *"Dentro de la jornada de trabajo de ocho horas, faenaban una cantidad equis, por ejemplo, 170 animales por día; hoy, con la misma cantidad de horas de trabajo, la maquinaria, las instalaciones y la tecnología que tiene este frigorífico se puede faenar a 225 animales sin ningún tipo de problema".*

Eso se llama productividad. Se trata de que dentro de las ocho horas se hagan más animales. Antes, por un tema de oferta, no había posibilidad de hacer tantos más animales porque no teníamos solo caballos para toda esa cantidad de animales. Entonces, había un esquema de remuneración distinto porque estaba pensado para esa cantidad de animales. Pero para esta nueva planta que tiene Clay -esta nueva empresa, ya que está totalmente distinta, pues triplicó la capacidad de producción, o más- se dijo: *"Busquemos un esquema de remuneración con esta productividad de forma de que los empleados ganen lo mismo, o prácticamente lo mismo, pero trabajando más horas dentro de los jornales ya establecidos".*

Para alcanzar ese número y que no implicara pérdidas -y ahí está la rebaja salarial; nunca se le ocultó al Ministerio que esta propuesta implicaba una rebaja porque si no, no era viable- la propuesta era poder trabajar algún jornal más, porque ahora con la doble actividad de faena, equino y vacuno van a poder tener la posibilidad de hacer más jornales que antes. Para que tengan una idea, los trabajadores de Clay, en promedio, en el año 2019, trabajaron más o menos 210 jornales. Esto no quiere decir que la planta haya trabajado eso. Trabajó unos 260 jornales, pero no todas las personas trabajan todos los jornales, porque la gente se enferma, etcétera. En promedio, por persona, trabajaron 200, 205 jornales. La empresa busca poder decir: *"Hay posibilidad de trabajar más jornales y va a haber mucho más con el vacuno. Entonces: cambiemos el esquema de remuneración, que se pague menos por cantidad de animal".* Esto dentro de las ocho horas; yo no estoy incumpliendo nada; simplemente, les estoy dando herramientas tecnológicas para que ellos puedan hacer más faenas diarias y sí: algún jornal más en el mes para tratar de completar y que ganen prácticamente lo mismo.

Ese proceso de negociación arrancó en abril de este año. Inicialmente hicimos un planteo y, después, lo mejoramos un poco. Reconocemos que las mejoras que hemos ido planteando no se dieron de manera drástica, pero siempre nos encontramos con la negativa a todo; créanme que era a todo. Nunca se dijo: *"¿Y si hacemos esto?"* Siempre se respondía que no, que no y no. Escuchaban nuestra propuesta, proponíamos un poquito más, y la respuesta era no y no.

Llegó un momento en que la empresa tuvo que tomar una decisión, ya que hace casi ocho meses que está cerrada. No podemos seguir así eternamente. Para la empresa, esto significa pérdidas muy grandes. Hoy en día la empresa tiene costos. Si bien el grueso del personal está en seguro de paro, hay costos de intereses, de electricidad, sueldos de empleados que todavía están trabajando, ya que había *stock* en las cámaras, que se ha ido vendiendo, pero no alcanza para cubrir los costos.

Estábamos convencidos de que el sindicato nos iba a decir que sí a la última oferta que hicimos. El gran miedo del sindicato es que no nos creen que les vamos a dar la posibilidad de trabajar esa cantidad de días de trabajo. Entonces, dicen: *"Si ustedes*

rebajan el sueldo por jornal y no me dan ese complemento…", y como nosotros vamos a separar las actividades, tienen miedo que eso se cumpla. No nos creen -y voy al inicio de la conversación-, pero cuando arrancaron se les prometió más trabajo y se les cumplió. Podrían darnos un voto de confianza.

Entendimos la duda y les planteamos lo siguiente y que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estaba de acuerdo. Se propuso dar seis meses más de seguro de desempleo a aquellos trabajadores que hoy todavía no quieren acoplarse a este nuevo esquema de trabajo -ya hay unos sesenta que dijeron que sí- y, además, que el Ministerio y el BPS nos autoricen a tomar gente tercerizada -ni siquiera dijimos contratada- para empezar a faenar, para que la empresa arranque y mostrarles que, en un período de unos meses, porque ya les dijimos que no va a ser de un día para el otro, faenemos todos los días. Obviamente, es un proceso. El vacuno es algo nuevo. Pero en cuatro o cinco meses, ellos podrían ver que se cumplió lo que dijimos, que se están dando los jornales que prometimos, entonces, suspenderíamos los tercerizados y volverían todos. También nos dijeron que no. Llega un momento en que la empresa tiene que hacer algo o se sienta de brazos hasta que se funda, porque estamos perdiendo plata todos los meses. Entonces, llegado ese extremo, si no se puede lograr un acuerdo de ninguna forma con el sindicato, planteemos si de forma individual la gente acepta las nuevas condiciones, las que por supuesto no están por debajo del laudo. Estamos hablando de que son condiciones que están dentro del marco normativo. Casi la mitad de la gente nos dice que sí, que está de acuerdo. Entonces ¿qué le queda a la empresa si el sindicato no acepta las condiciones? No es una imposición para no despedirlos; hemos buscado la vuelta. Es más, dijimos que queremos que vuelvan todos. No se quiere despedir a nadie, pero el empleado tiene derecho también a decir que no. Si le cambian las condiciones tiene el derecho de decir: *"A mí no me sirve, despídame".* Si el empleado nos dice eso, tenemos que tomar esa actitud, si no ¿qué hacemos? ¿Dejamos pasar el tiempo hasta que un día ellos digan que lo aceptan, o no? Ahora estamos en ese momento, en el que la empresa tomó una decisión, invitó al cien por ciento -a los sindicalizados y a los no sindicalizados-, hizo reuniones en la planta. Álvaro tenía toda la información de cada categoría para que cualquier pregunta sobre cómo iba a ser la remuneración, se la hicieran. Mucha gente fue, la escuchó, la compartió y está afín de arrancar en esta nueva empresa. Insisto en que la gente tiene todo el derecho de no hacerlo. Pero se llegó a una instancia en que la empresa, días pasados, empezó a comunicar a esas personas, que no aceptan las condiciones, que tienen a disposición el despido de forma de que la empresa quede habilitada para tomar gente si ellos no aceptan. No se está reduciendo gente; se está creciendo en gente. Se trata de un cambio en la estructura salarial para hacer viable el negocio.

SEÑOR OTERO AGÜERO.- Al margen de la situación que plantea con respecto al tema de las actas -me parece bien que en este mismo ámbito se pueda rebatir o dar posiciones diferentes-, quiero decir que sobre la propuesta para reactivar el señor Barquín dijo que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estuvo en las negociaciones, en las tripartitas; que se manejaron distintas posibilidades, propuestas para trabajar, y había una propuesta que creo que van de la mano de lo que planteaba el contador, relacionada con el ingreso de sesenta trabajadores desempleados y con sacar al cien por ciento de los trabajadores del seguro de paro.

Si no entendí mal, esa propuesta era por parte de la empresa. La situación es que el Ministerio luego se retira porque la propuesta tiene una pérdida del 65% del salario y otros beneficios, porque en el convenio había canasta mensual y un montón de beneficios que se pierden. Es decir, esta última propuesta que no se está aceptando -más allá de lo

que usted plantea acerca de que en las negociaciones hubo ideas y vueltas- ¿es esta efectivamente, la pérdida del 65% del salario y los beneficios?

SEÑOR GERHARD.- Mi pregunta es la misma: ¿cómo se llega a ese 65%? Y agrego, ¿cuál es el rol del Ministerio en las negociaciones?

SEÑOR SODANO.- Mi consulta va en el mismo sentido.

Me gustaría saber, teniendo en cuenta la tecnología que la empresa invirtió para la faena y lo que calcula que va a desarrollar en producción, ¿en base a qué experiencias hace el promedio de lo que va a sacar cada trabajador? Entiendo que el trabajo de producción, por ejemplo, de faenar un animal en vez de diez en una hora es más ágil y más rápido por la tecnología que se usa, pero ¿dónde están las garantías y cómo quedaría el promedio del salario? Porque lo que dicen ellos es que de $ 80.000 mensuales pasarían a ganar $ 30.000.

SEÑOR NÚÑEZ.- Son dos enfoques distintos, pero la misma pregunta. No hablé del 65%; serán ellos quienes podrán decir cómo llegaron a ese número.

Hasta ahora los trabajadores de la empresa hacían faenas de un máximo de 170 animales por día, porque esa era la capacidad que tenía la planta antes de las habilitaciones que está obteniendo ahora. El esquema remunerativo que tenían en ese momento se componía de una parte de valor fijo por las ocho horas de trabajo y una parte variable, en función de esa cantidad de huesos que hacían por esos 170 animales faenados. Esa estructura estaba armada así porque -como les dije hace un rato- no había posibilidad de faenar 250 animales, entonces, había que buscar algún elemento fijo para tratar de que fuera una remuneración acorde a ese nivel. Lo que se les planteó a los trabajadores -si bien hay varias categorías, el concepto es el mismo; no vamos a repasar ahora cada categoría, porque no lo amerita, pero voy a tomar un ejemplo para que lo vean- fue pagarles menos por cantidad de huesos faenados, pero faenando más animales; claramente, en esta planta no se invirtieron US$ 18.000.000 para seguir faenando 170 animales por día, cuando la capacidad es de 600 animales por día. Entonces, les hicimos un cálculo faenando 225 animales por día, que es un número que está muy por debajo de la capacidad de faena de la planta, pero que rápidamente se puede alcanzar; además, ahora pasa a ser todo variable, ya no es como antes, que había una parte que fija y una variable. Los trabajadores -lo dije hace un rato-, en el año 2019, trabajaron aproximadamente unos 17 jornales por mes en promedio, algunos más, otros menos, pero en promedio -miremos el anual- fueron 17 jornales; la planta trabajó más, pero -insisto- cada trabajador en promedio trabajó 17 jornales. Es decir que, por ejemplo, el oficial especializado, que contemplaba una partida fija y el variable, en promedio ganó $ 40.420. ¿Qué le propusimos nosotros a ese oficial especializado? Le propusimos que si faenaba 225 animales y hacía 4 jornales más al mes -desde el primer día le dijimos al sindicato que había una rebaja, obviamente, si no, no estaríamos teniendo esta discusión-, o sea, un jornal más por semana, ganaría $ 40.210, es decir, tendría un -1% de pérdida. ¿Dónde está la pérdida? Y ahora voy a los cálculos que ellos deben hacer, que no digo que esté mal el razonamiento que hacen; ellos dicen: *"Bueno, sí, pero es trabajando más; con la cantidad de jornales trabajados, tengo una pérdida".* Cómo llegan a 65% no sé, pero si a este cálculo yo le saco 4 jornales, no voy a llegar a $ 40.210, y evidentemente va a haber una pérdida. Pero como dije al inicio, cuando se planteó esta estrategia, la idea fue: *"Hagamos viable esta empresa porque, si no, va a cerrar y van a quedar ciento veinte personas más desocupadas".* El objetivo fue buscar un esquema donde en valor absoluto el trabajador, en el mes a mes, no perdiera, o si perdía -como sucede en algunos casos que ahora voy a comentar-, fuera mínimo, pero con el potencial de ganar más, porque yo les hablé de 225 animales, pero la planta puede hacer 300 o 350 por día sin ningún tipo de problema, entonces, este -1% pasaría a ser positivo. Y ahí

lo ato con lo que hablé aquí hace un rato; les dijimos: *"¿No nos creen? Bueno, dennos el voto de confianza, vayan a un seguro de paro de seis meses para no perder el trabajo, para guardar su suposición, les mostramos que en seis meses llegamos a esto, sustituimos a los tercerizados y entran ustedes",* y no quisieron. Entonces, respecto al 65% no sé, lo hicieron ellos, pregúntenles a ellos; yo lo que les digo es que en este planteo la pérdida del oficial especializado es de un 1% y son la mayoría. Los que tienen una pérdida un poco mayor son aquellos que ganan más dinero, que son los deshuesadores y los charqueadores, que son quince en ciento veinte trabajadores. Es decir, los que pueden tener y van a tener en este momento una pérdida mayor son esas personas, que son un poco más del 10% de la gente.

O sea, de vuelta: quisimos hacer algo tratando de no castigar a la mayoría, es decir, buscamos algo que fuera viable económicamente sin perjudicar a tantos, y en ese caso que fuera a aquellos que ganaban más, no a los que ganaban menos obviamente; pero aun así, con este mismo razonamiento, para estos, que pueden tener una pérdida del entorno del 23%, 24%, 25%, faenando 225 animales; si se faenan 300, ese porcentaje se reduce y puede ser positivo.

SEÑOR OTERO AGÜERO.- Le pido disculpas al contador, pero voy a hacer una cuenta de bolichero. La propuesta está clara y no voy a hacer, por lo menos ahora, un juicio de valor al respecto, pero la empresa plantea que se les piden 4 jornales más al mes y 225 faenas diarias, que es algo que la planta está en condiciones de hacer. A mí, con la misma vía de análisis que el contador utilizó -y que me parece bien porque es la más sencilla-, 17 jornales promedio me da 194 jornales al año, con lo cual los trabajadores en esta propuesta hacen 48 jornales más, lo que significa tres meses más de trabajo. Además, se les sube en un 30% la productividad sin ningún tipo de costo, porque de 170 faenas pasa a 225, lo que, más o menos, me da un 30% o 31%. Si redondeo esa propuesta, más beneficios, más las licencias, más los aguinaldos, etcétera, hay una rebaja que me parece que es superior. Por eso le dije que me disculpara si hacía esta cuenta de mi colectividad, de gallegos, pero el mismo sueldo -que fue el planteo que usted hizo-, menos un 1,5%, me da 48 jornales más al año, que significan tres meses de trabajo -17 por 3 da 51, más o menos, 48-, y me da un 30% más de productividad, o sea, un esfuerzo mayor de los trabajadores. ¿Están bien esos números?

SEÑOR SODANO.- Coincido con que si hablamos de una producción de 170 a 225 que puede llegar a 300, haciendo todo sin fijo, porque va a ser todo variable, ese -1% puede llegar a ser un número positivo -como bien se aclaró- y puede terminar equiparando esos tres meses más de jornales. Esto es una consulta que tiro. Porque acá hay otra pérdida haciendo un cálculo no tanto desde el lado del bolichero, como lo miraba el diputado Otero, sino simplemente desde la visión de ir a trabajar y llevar el mango para la casa. Acá les estamos bajando un 1% del salario, pero los estamos haciendo ir cuatro veces más a trabajar, o sea que la pérdida para mí no es del 1%. Para mí si la faena es esta y no aumenta realmente, si de 225 no llega a 250 o a 260 como para equiparar, van a tener más gastos de locomoción, de alimentación, o sea, aparte del salario, tienen una pérdida por la ida a trabajar. Por eso me parece que el 1% aumenta por lo menos a un 4% o a un 5%. Entonces, si se pudiera contemplar en la propuesta que el precio de los 4 jornales más que van a tener fuera de un +2% en vez de -1%, capaz que la gente no lo tomaría como que les están recortando las alas para poder generar más. Sí estamos de acuerdo en que si la empresa tiene la oportunidad de demostrarles que en vez de sacar 225 faenas pueden sacar 250 con el mismo trabajo, con el mismo cansancio físico -porque el que labura ahí sabe la cantidad de horas que lleva el laburo y la complejidad que tiene; como mecánico, hacer un cambio aceite tirado en el piso es una cosa y hacer un cambio aceite en un elevador es otra: en el piso me lleva una hora y en el elevador me

lleva quince minutos-, ahí hay una diferencia: con la tecnología uno desarrolla más rápido con menos sacrificio y genera una ganancia. Si el frigorífico va por ese mismo lado, el trabajador va a tener una ganancia por más que baje el precio, porque haciendo el mismo trabajo faena 3 en vez de 1, y de esa manera genera una ganancia, una rentabilidad fácil, más rápida, más ágil. Habría que verlo en el contexto de la tecnología que realmente desarrolló el frigorífico; lo entiendo por ese lado. Pero ante una oferta de ir a trabajar cuatro días más y encima ganar menos, me parece que cualquier trabajador va a decir que no, ya de arranque no es una propuesta tentadora.

SEÑOR JISDONIAN.- Voy a hacer tres preguntas concretas.

En primer lugar, me llamó la atención que los trabajadores dijeron que durante la pandemia no se había parado, que se seguía trabajando de la misma manera, que en la industria no se paró

En segundo término, está claro que a la hora hablar de un aumento en la producción, no se puede dejar de lado la inversión que se hizo, o sea, se va a poder producir más porque se invirtió mucho dinero para poder hacerlo.

Y, en tercer lugar, quisiera saber por qué se manejan 17 jornales, porque resulta hasta poco; cuando uno hace un cálculo, lo hace por más de 20. Me gustaría saber si es por una decisión de la empresa o porque hay un ausentismo grande.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero plantear una pregunta más que me quedó en base al relato que hizo el contador Andrés Núñez. Cuando le plantearon al Ministerio de Trabajo la posibilidad de realizar por 30 a 60 días una experiencia con trabajadores tercerizados mientras los trabajadores de la empresa estaban en el seguro por desempleo, ¿cuál fue su opinión? ¿Estuvo de acuerdo en que se explorara esa alternativa?

SEÑOR NÚÑEZ.- Voy a empezar por la última pregunta. Esa fue una propuesta de la empresa para que el Ministerio le trasladara al sindicato; o sea, el Ministerio no va a decir nunca que sí ni que no a la propuesta, el que la tiene que aceptar es el sindicato. Lo que les puedo decir es que la propuesta fue trasladada. Esa reunión no fue tripartita, sino bipartita, fue de la empresa con el Ministerio, se incluyeron algunas otras cosas, pero lo medular era esto último. El Ministerio tomó nota, trasladó y nos dijo que no. Respecto a cómo fue, no tengo una respuesta.

Con relación a si la planta paró, es evidente que desde el 1º de abril de 2020 hasta hoy está cerrada, hubo cero faena, o sea que no sé por qué dijeron eso; me parece que hacían referencia a la industria en general y no a Clay, que estuvo cerrada.

(Apoyados)

——Con relación a los motivos de las faltas, son muy variados. Sin entrar en temas técnicos, la faena puede aumentarse porque había una sola máquina de vacío, ahora hay dos; entonces, se pueden hacer más envasados al vacío que antes. Y como ese les puedo dar miles de ejemplos. No soy especialista, pero al tener mayor tecnología y capacidad instalada, se puede faenar más, que fue el objetivo: porque el objetivo fue hacer vacunos; no se hizo esto para equinos, porque no hay oferta para hacer esa cantidad de faena de equinos.

Volviendo a las faltas, lo cierto es que faltan por todos los motivos, porque se les ocurre; nunca es porque la empresa no los llama; al revés, las faltas nos generan un problema, porque tenemos que cubrir las faltas sin aviso, pero esas son las reglas del juego y tenemos que jugar con ellas. Lo cierto es que esto no sucede por decisión de la empresa; en absoluto. Por eso lo remarqué. La empresa trabaja en el eje de los doscientos cincuenta o doscientos setenta jornales al año, y los empleados cumplen, en

promedio, esa cantidad de jornales que mencionamos; hago hincapié en que es un promedio; capaz que hay alguno que trabaje los doscientos cincuenta jornales.

Lo que plantea el diputado Sodano es algo que no había tenido en cuenta; no lo había encarado por ese lado. Obviamente, en estas pérdidas no estamos considerando el viático de esa persona que tuvo que tomarse el ómnibus para ir a trabajar ni su alimentación. Realmente, no lo tuvimos en cuenta. Nosotros presentamos una propuesta salarial, pero es verdad lo que dice el diputado Sodano. Si lo miramos desde ese ángulo, seguramente en cada uno de estos casos haya una pérdida un poquito mayor. No lo pensamos, pero no creo que ese sea un punto de conflicto. Si mañana el sindicato dijera: *"Son cuatro jornales; paguen la locomoción",* descarto que la respuesta será que sí, porque no es un diferencial económico tan importante. Esto nunca fue planteado. Y vuelvo al inicio: nunca nos plantearon nada; nada. Lo que dice que el diputado Sodano es un comentario sumamente válido que podría haber hecho el sindicato; lo hubiéramos tomado y, seguramente, hubiéramos dicho que sí a eso. Pero nunca nos dijeron nada. Siempre fue no, no y no.

En cuanto a la pregunta del diputado Otero, en los cálculos que hace está contemplando una parte que yo no contemplo porque, a mi juicio, no hay que hacerlo. Los trabajadores hacían la faena de ciento setenta animales en cuatro o cinco horas, pero se les pagaba por ocho horas, porque se considera que es un problema de la empresa no darles materia prima. Pero si se les da materia prima como para trabajar ocho horas y faenan más animales, no considero que eso implique una reducción salarial. Estoy considerando que dentro de las ocho horas del jornal ya preestablecido se les da más materia prima.

Entonces, para mi gusto, la reducción no es como la está viendo el diputado Otero; sí por el lado del jornal adicional, que hoy no trabajan; si trabajaran, se lo estaríamos pagando a un valor más bajo. Ese jornal extra es lo que me permite tratar de absorber la pérdida en forma unitaria, por hueso; eso sí es una rebaja salarial. Insisto: nunca se ocultó; se les dijo desde el primer día. Tuvimos reuniones con el sindicato y con el personal en su conjunto. Invitamos a todo el personal; fue gente del sindicato y gente que no está afiliada al sindicato. Se les explicó esto y la gran mayoría manifestó que las condiciones que hoy ofrecíamos les servían.

Una cosa muy importante que dije a los empleados, que dije en el Ministerio y que dije a Muñoz es que la idea no es hacer un convenio por diez años, sino un convenio, no diría por seis meses, porque no podemos estar revisando lo que acordamos cada seis meses, pero sí por veinticuatro meses, porque en economía, en el mundo, la realidad pasa por encima de los papelitos. Podemos firmar lo que sea, tanto empresarios como trabajadores, pero cuando la realidad es muy fuerte, para un lado o para el otro, va forzando la modificación de los acuerdos.

Vayamos al otro extremo. Imaginen que hoy el mundo no para de crecer, que la carne vale un 40% o 50% más y que en esas circunstancias se termina el convenio y el sindicato de la empresa plantea al señor Harinordoquy: *"Estas condiciones no nos sirven; tenemos que evaluar; no venimos a trabajar".* ¿Qué creen que haría el señor Harinordoquy en ese momento? Diría: *"Si dejo la planta parada estoy perdiendo fortunas. ¿Cuánto es lo que me piden? Está bien; ustedes van a ganar más porque yo estoy ganando más. Perfecto. Hagamos un nuevo convenio".* No hay duda de que sería así. De hecho, lo que el señor Muñoz dice que ganan acá es verdad; eso quiere decir que hubo un aumento salarial muy importante, porque hace doce años no ganaban eso. ¿Por qué? Y bueno, porque durante años el mercado internacional y el negocio lo permitieron.

Entonces, lo que les planteamos es que no miren esto como algo para toda la vida, sino como algo para salir de este paso, de una circunstancia que está viviendo el mundo

y que va a terminar. Les dijimos esto en marzo, abril o mayo. En algún momento va a llegar la vacuna, más allá de que el mundo no cambiará de un día para el otro; de todas maneras, seguramente, en 2022 todo empezará a retomar el cauce normal. O sea que hablamos de un año y medio o dos años. Para entonces nos sentaremos a hablar de vuelta y, seguramente, si las condiciones lo permiten, se llegará a otro acuerdo, porque si no ese trabajador buscará trabajo en otro frigorífico, al igual que pasa en cualquier sector, en cualquier industria: cuando la demanda es mayor que la oferta, uno se tiene que ir acomodando para eso porque, de lo contrario, la gente se va.

En fin, insisto: la respuesta siempre es *"no, no, no"* y nunca se cae una idea. El planteo siempre fue: *"Convenio vigente o trabajamos a laudo",* pero eso no es viable. Eso es lo que pone al dueño de la empresa entre la espada y la pared y lo lleva a tomar estas medidas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Muchas gracias por la información que nos han brindado en el día de hoy; es un insumo importante para continuar trabajando sobre este punto y hacer contacto a otros niveles. Seguramente, si nos surgen dudas, volveremos a comunicarnos.

SEÑOR NÚÑEZ.- Estamos a las órdenes; tenemos la total disposición de buscar una solución porque no queremos un conflicto.

SEÑOR PRESIDENTE.- Perfecto. Muchas gracias.

(Se retiran de sala los representantes del Frigorífico Clay S.A.)

(Ingresa a sala una delegación del SUTCRA)

——La Comisión de Legislación del Trabajo y Seguridad Social da la bienvenida a la delegación del Sindicato Único del Transporte de Carga y Ramas Afines (SUTCRA), integrada por su coordinador general, señor Marcos Lombardi; el secretario de organización, señor Marcelo Luzardo, y el señor César Bernal.

El sindicato nos envió una nota en la que plantea su preocupación por la negociación colectiva, fundamentalmente, en lo que respecta al Grupo 13 y la presentación de algunas propuestas en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Les cedemos la palabra para que hagan su planteo. Posteriormente, daremos lugar a una ronda de consultas por parte de los señores legisladores.

SEÑOR BERNAL.- Antes que nada queremos agradecer a la Comisión por recibirnos. Sabemos que, para ustedes, estos son días de mucho trabajo.

Básicamente, lo que venimos a plantear es la preocupación del sindicato en el marco de lo que entendemos es una de las primeras demostraciones y estrategias establecidas para un posible desmantelamiento de la negociación colectiva, de los Consejos de Salarios. ¿Por qué decimos esto? Porque en el sector Servicios Logísticos, Grupo 13, Subgrupo 11 -el SUTCRA es el sindicado único en representación de las ramas de transporte nacional, internacional y logística- teníamos un convenio colectivo que venció en el mes de junio, razón por la cual a partir del 1º de julio debió haberse convocado a los actores, tanto de la cámara empresarial, en este caso, Calog, como del SUTCRA, para negociar o para presentar propuestas en el Consejo de Salarios, en el marco de la negociación colectiva, pero eso no sucedió.

En ese marco, el SUTCRA plantea al Poder Ejecutivo varias instancias de reunión. Nos reunimos con el actual director nacional de Trabajo y también, en dos oportunidades, con el actual ministro de Trabajo y Seguridad Social, doctor Pablo Mieres. Manifestamos que el 18 de agosto el sindicato había presentado formalmente al Poder Ejecutivo, a los representantes del Grupo 13, la solicitud de apertura de la negociación colectiva. Nos preocupa no haber recibido una respuesta clara de parte del Poder Ejecutivo.

Concretamente, solicitamos al ministro de Trabajo y Seguridad Social que así como nosotros solicitamos la apertura de la negociación colectiva por escrito, también nos conteste por escrito por qué no están siendo convocados los grupos. De manera informal, en una reunión, el ministro de Trabajo y Seguridad Social nos planteó que como no se abrió la negociación para los demás subgrupos tampoco se abriría para este. Entonces, para nosotros, esto no es una alarma individual, si se quiere, dentro del colectivo; no es una alarma solo para el SUTCRA. El argumento del Poder Ejecutivo, en este caso, del ministro de Trabajo y Seguridad Social, es que hay un acuerdo por la pauta, firmado por la Central Nacional de Trabajadores, pero sabemos bien que históricamente las pautas se establecieron como piso. Sabemos que estamos en un momento de pandemia -el sindicato no lo desconoce- y que esas pautas firmadas, con un período puente hasta el mes de junio del año que viene, fueron acordadas para aquellos sectores en los que las partes no tuvieran posibilidad de negociar en los Consejos de Salarios. Y no se trata solo de salario -cuando hablamos de Consejos de Salarios, lo que se nos viene a la cabeza son los salarios-, sino también de condiciones de trabajo. Por ejemplo, nos enfrentamos a una cámara empresarial, en este caso, Calog, que no firmó los protocolos por covid-19, como se hizo en todas las ramas de actividad del Uruguay.

De manera que pedimos al Poder Ejecutivo que nos explique por qué no se convoca a la negociación y la respuesta es que hay un período puente. Si bien hay un período puente y un acuerdo por las pautas firmado en el grupo superior, en ningún lugar se establece que no tienen que ser convocados los Consejos de Salarios.

Ese es uno de los hechos principales que hoy nos trae a este ámbito. Para nosotros, es necesaria una revisión de este tema. Para el año próximo está prevista una ronda de Consejos de Salarios, la octava, para la mayor parte de los sectores, con mucha negociación colectiva, pero de alguna manera se nos está dando clara muestra de que no van a funcionar de la forma que nosotros entendemos está establecido por ley.

La ley de negociación colectiva establece que cualquiera de las partes puede citar a la mesa y el Poder Ejecutivo debe convocar a las partes. Esto no sucedió.

Reitero que el 18 de agosto de 2020 -repito la fecha dado que es importante, porque cuando los trabajadores ejercemos nuestro derecho a huelga o aplicamos alguna medida de fuerza lo primero que se nos plantea es que no pasamos por el proceso burocrático necesario o no informamos de la manera que había que informar- el SUTCRA solicitó formalmente, por escrito, al Poder Ejecutivo la apertura de los Consejos de Salarios. Y no lo hicimos desconociendo la situación que se está viviendo, pero es nuestra responsabilidad informar a los presentes que el sector logística y transporte en el Uruguay fue uno de los que menos afectación tuvo por la situación originada por el covid-19. Estamos hablando de que el sector de transporte y logística es el que ha suministrado a la sociedad, tanto elementos básicos -medicamentos, alimentos-, como otros; todo en Uruguay se transporta en camiones y todo en Uruguay se guarda en depósitos logísticos. De hecho, los depósitos logísticos son muy visibles en los alrededores de Montevideo, porque están ubicados sobre la Ruta Nº 102, la Nº 101 y en los accesos, prueba de que el sector cada día crece más.

Es más -dicho por la cámara y por las propias autoridades-, es uno de los sectores que apunta a ser vértice en 2030, no solo en Uruguay, sino también en la región. Uruguay se presenta como uno de los polos logísticos principales de la región, y era el objetivo tanto en el gobierno anterior como en el actual.

Para el SUTCRA resulta claro que es necesario hacer una advertencia. Solicitamos a la Comisión que discuta este tema, porque nos preocupa que no hayamos tenido una contestación formal del Poder Ejecutivo, porque si nuestro sindicato entregó una nota solicitando formalmente que se abrieran los Consejos de Salarios, como corresponde, y

se reunió tres veces con el director nacional de Trabajo y una con el ministro, parece muy escueto que se responda solo en base a una voluntad política, cuando la negociación colectiva es vital para los trabajadores y para la armonía social. No podemos tener un país productivo si no tenemos armonía en las relaciones laborales, que no deben estar impuestas por los empresarios ni por los trabajadores; no puede dejarse en manos de los empresarios la posibilidad de distribuir la riqueza y la acumulación de capital, tampoco establecer las condiciones de trabajo, porque estamos hablando de logística que aglomera muchos trabajadores dentro de un galpón.

En marzo la Cámara Uruguaya de Logística se negó a acordar protocolos por covid porque establecía que los seguros de paro no podían ser utilizados de manera sancionatoria y tendrían que acordarse con los trabajadores. Antes teníamos los Consejos de Salarios y este era uno de los temas que se podía haber discutido.

Insistimos con que el sector logístico sigue creciendo y es uno de los sectores de la economía cuya actividad no mermó en la pandemia.

Concretamente, SUTCRA viene a denunciar que los Consejos de Salarios no están funcionando de la manera que corresponde, en una clara violación de la ley de negociación colectiva, y nos preocupa que el Poder Ejecutivo no los esté convocando.

En ese marco, el Poder Ejecutivo nos convoca al Consejo Superior a presentar las mejores propuestas para el lunes 16. Los trabajadores enviamos una nota -que vamos a entregar a la Comisión para que se pueda adjuntar a la versión taquigráfica- donde explicamos al Poder Ejecutivo por qué no presentamos una mejor propuesta. Si hubiéramos presentado una mejor propuesta en ese ámbito, estaríamos avalando lo que no sucedió. Para presentar una mejor propuesta tiene que haber otra propuesta; si no hay negociación, es imposible que los trabajadores podamos presentar una mejor propuesta.

Entonces, a nuestro entender, se nos está empujando hasta de una manera romántica; el Poder Ejecutivo podría decir que los Consejos de Salarios están abiertos porque nos solicitaron que presentáramos mejor propuesta; es mentira, el Consejo de Salarios no está abierto, porque no hubo una negociación que permitiera llegar a una votación en los Consejos de Salarios para elegir las mejores propuestas. Por eso, nuestro sindicato no presentó propuesta en ese ámbito, porque entendió que no era el ámbito legítimo, y por ende enviamos la nota al Poder Ejecutivo explicando por qué no presentamos propuesta y por qué el sector logístico podría haber instalado la negociación colectiva.

En este marco venimos a denunciar esta situación, que probablemente termine en un decreto -porque nuestro sindicato no presentó propuesta-, y por eso el SUTCRA dice: *"No me des una, no me des dos, no me des tres: mantenéme la negociación colectiva que le hace bien a toda la sociedad".*

Esta es la posición de SUTCRA.

SEÑOR PRESIDENTE.- La nota será incorporada a la versión taquigráfica.

SEÑOR LOMBARDI.- SUTCRA, como segunda medida, va a elevar la denuncia a la OIT, porque entiende que se están violando los derechos de los trabajadores y el derecho constitucional a la negociación colectiva, ya sea por intermedio del PIT-CNT o de la Federación Sindical Mundial.

El Poder Ejecutivo es oportunista y aprovecha la pandemia, a la que no somos ajenos porque nos afecta a todos por igual. Sin embargo, el sector logístico no tuvo ninguna afectación; es más, trabajó más de lo normal, y se prevé un crecimiento. En esto nos basamos para decir que la situación de los trabajadores y de los empresarios de este

sector es distinta y merece estar contemplada dentro de las ramas de actividades que sí podían tener negociación colectiva.

Creemos que el Poder Ejecutivo interpreta de manera equivocada el acuerdo firmado entre el PIT-CNT y el Poder Ejecutivo, y las empresas aprovechan esta situación. Ya hemos denunciado en otras oportunidades a estas empresas, que ni siquiera tuvieron la moral más mínima para firmar un protocolo de trabajo por covid-19, lo que nos demuestra por qué camino quieren andar estos empresarios. Esto lo queremos denunciar claramente.

Lamentamos saltar de un tema a otro, pero se ha dado una sucesión de hechos y no tenemos ni tiempo para reflexionar sobre cada uno. Un tema que nos preocupa especialmente -que hemos denunciado en otras comisiones parlamentarias- es la suspensión del SICTRAC, sistema de control de carga, aprobado en el gobierno anterior y con un cronograma que suponía estaría completado a fines de febrero. Se supone que el sistema debería estar instalado este año y a esta altura ya deberían estar testeados los resultados. Lamentablemente, un decreto del Consejo de Ministros de abril de 2020 suspendió la continuidad de la instalación del sistema y el régimen sancionatorio a las empresas que incumplieran las normas, porque el sistema no solo controlaría la carga del camión, sino también los aportes, el estado del vehículo, los permisos, las horas de trabajo y otra cantidad de aspectos. La falta de estos controles generó el infortunio que es de público conocimiento donde un camionero se llevó por delante un puente peatonal en la ruta, ocasionando un accidente y la muerte de una persona que tuvo la mala suerte de que se le cayera el puente encima. Lamentamos enormemente las declaraciones del señor ministro de Transporte y Obras Públicas, quien muy rápidamente deslindó responsabilidades al decir que se trató de un homicidio culposo y que había un responsable. Nosotros entendemos que sí hubo un responsable, el chofer y la empresa, pero que también el primer responsable fue el Estado, por su ausencia, porque fue el responsable de omitir las sanciones, de no controlar, y el responsable de no evitar todas esas situaciones, precisamente, a través del Ministerio de Transporte y Obras Públicas. Si el Ministerio hubiera tenido el SICTRAC instalado, ese camión no habría estado circulando en la ruta y, por ende, ocasionado ese accidente, porque cuando el Ministerio de Transporte y Obras Públicas libera el permiso de circulación, si el camión tiene tantos metros de altura, le dice por dónde no puede circular. Nada de esto ocurrió, y no -como se dijo por ahí- porque jugaba Uruguay; no ocurrió porque no existe control y porque el Estado no controla donde tiene que controlar.

Desde abril el SUTCRA solicita reunirse con el señor ministro de Transporte y Obras Públicas y viene denunciando en distintas comisiones esta situación, que es gravísima y ahora tomó estado público porque hubo un muerto, pero cuántas personas han sido involucradas en accidentes de transporte por irregularidades en los controles de los camiones, porque no tenían los frenos, las cubiertas o los motores en condiciones, o porque los choferes no tenían las capacidades profesionales necesarias para trabajar.

Todas esas cuestiones se podrían haber evitado si el SICTRAC hubiera estado funcionando. No hemos tenido respuesta por parte del señor Ministro. Lo único que se hizo fue una reunión con todos los actores involucrados en el SICTRAC. Se dijo que más adelante se iba a poner en funcionamiento este sistema, pero hasta el día de hoy estamos a la espera.

A nuestro modo de ver, que no funcione el SICTRAC significa un perjuicio no solamente para los trabajadores del transporte o para la persona lamentablemente fallecida en un accidente de ruta, sino también para toda la población. Digo esto porque la evasión que se genera por parte de las patronales que no aportan lo necesario y no pagan lo que tienen que pagar a la DGI, al BPS y a todos los organismos públicos es

dinero del Estado, que este revierte en la sociedad. Entonces, es toda la sociedad la que está dañada. Los daños colaterales que se generan, como los del accidente, los pagan la sociedad y la familia de la persona fallecida.

Este no es un tema planteado desde un punto de vista netamente corporativista; no es solo para los trabajadores del transporte. Nosotros vamos a ser beneficiados, por si funcionara el SICTRAC también beneficiarían a los trabajadores, al Estado por el tema de la recaudación y el control por la sociedad misma y también a las propias patronales que generarían un control sobre la competencia desleal que hoy existe, pues cada uno cobra la tarifa que quiere. Los dueños de las empresas y de los camiones no respetan los salarios y les pagan a sus obreros lo que se les ocurre. Entonces, cuando van a competir con otra empresa para presentar precios en un llamado a licitación, por supuesto, generan un precio mucho menor. Entonces, los dueños de los productos a transitar terminan contratando a esas empresas que no tienen ni siquiera un chofer profesional o los mínimos recaudos necesarios en sus camiones como para poder circular en las rutas.

Quisimos plantear este tema aquí porque entendemos que afecta a todos, y que ustedes como representantes de la población necesitan conocerlo para ver de qué manera podrían colaborar para desatar este nudo que está instalado en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas.

SEÑOR LUZARDO.- Mis compañeros han sido muy específicos al plantear todas las situaciones que hemos vivido y que estamos viviendo, pero yo las quiero acentuar por la gran preocupación que tenemos al respecto.

Nos ha costado muchísimo tiempo plantear nuestra preocupación. No es la primera vez que venimos aquí a denunciar estos aspectos, como dijo Marcos. No estamos tratando de aprovecharnos de la situación que vivimos hace poquito con un camión, un día, y otro camión, al otro día, en los accesos, y por eso sale en la televisión. Nosotros tenemos información fehaciente de que hay muchísimos accidentes que ni siquiera pasan por ningún lado. Si no hay muertos, pasa como accidente de trabajo. El trabajador va al Banco de Seguros y si pierde una pierna o no camina más, con suerte, pierde su propio trabajo, porque evidentemente no puede continuar con su actividad, si tiene alguna discapacidad física. Nosotros debemos tener estado de salud al máximo, el que muchas veces se deteriora por la propia actividad. Cuando un trabajador pasa veinte horas mal alimentado y le aparece colesterol, no le dan la libreta y pierde su trabajo.

No quiero ser catastrófico, pero lo voy a ser porque es una situación muy compleja. Cuando uno está acá adentro y está discutiendo todas esas cosas, empieza a ver situaciones de trabajadores que tienen sesenta y cinco o setenta años que no se pueden jubilar porque sus aportes durante toda su vida fueron bajísimos o no los tuvieron. Nuestros trabajadores andan por donde andamos todos, por donde mandamos a nuestros hijos a la escuela. Digo esto porque da la sensación de que se piensa que andan solo por la ruta. Entonces, como voy en turismo, de vez en cuando, por la ruta, capaz que tengo suerte y no me agarra un camión y me aplasta. Quiero decirles que esta situación también se repite a nivel de las ciudades. Nuestro sindicato no solo abarca los camiones de la ruta, sino también los que reparten en Montevideo, por ejemplo, combustible. Esos camiones están en la misma situación, es decir, con incumplimiento a los convenios colectivos.

Cuando decimos que los trabajadores tienen que cobrar por hora, no es un capricho, sino porque cualquiera otra forma de pago afecta directamente la profesionalidad del conductor. Esa profesionalidad nos lleva a veces a estar rodando por la misma ruta que un conductor que durmió cuatro horas entre sus dos horarios de trabajo. No estamos mintiendo con esto, es fácil de investigar y de ver. Me gustaría saber si ustedes se

dejarían operar por un doctor que hubiera dormido cuatro horas. Nosotros andamos con treinta y cinco toneladas por la ruta o por la propia ciudad sin dormir.

Como bien dice César, este no es solamente un tema económico. Aquí estamos hablando de algo sencillo para cualquier trabajador, pero a veces nos ha costado hasta trasmitirlo en el propio PIT-CNT. Estamos planteando que el trabajador sepa cuántas horas trabaja. Lo único que pidió el sindicato es un aparatito -que hay un montón- y se generó toda esta gran discusión. Nosotros no estamos en contra de esta discusión sobre la evasión en el Estado, en la DGI, con el tema de los accidentes, con los controles profesionales, ni con que las propias empresas dejen de competir entres ellas con el salario del trabajador o con la propia ganancia del empresario en base a quien ofrece el flete más barato. Nos pareció lógica la discusión, y dijimos: *"Bien, abarquemos toda la discusión".* Lo único que pide el SUTCRA es un control de horas para el cien por ciento de los trabajadores de todos lados, porque hasta la propia logística tiene el sistema de control de horas, pero los camioneros no lo tienen. Y ahí arrancó esta discusión.

Este es un tema complejo y muy difícil de trasmitir, y por eso hemos venido más de cinco veces a este ámbito para discutirlo. Además de concurrir a esta Comisión, también nos hemos reunido con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas y con el Ministerio del Interior por temas relacionados con la Policía Caminera y con una cantidad de situaciones. Nos da la sensación de que no nos quieren atender porque parece que estamos hablando en chino.

Lo que estamos diciendo es que acá hay un problema grave que afecta directamente a toda la sociedad y que cada vez se acentúa más. Vamos a tener muchísimos camiones más rodando en la ruta por la nueva UPM, y también porque cerraron el puerto de Paysandú y van a trasladar el grano por la ruta. Ahora pasó esto. Son más camiones en la ruta. ¡Claro! Si pago como sea. Mientras haya camiones y gente arriba que mate y se mate, sigamos desregulando. Esto es así.

Quiero agregar a las manifestaciones de mis compañeros que el ministro de Transporte y Obras Públicas dijo en medios públicos que por el tema del covid no iba a revisar los permisos de los camiones. Y pasó lo que pasó. Hay un audio que anda por ahí en la vuelta que condena al propio trabajador, y que dice: *"Dejá que igual lo llevo, porque igual hace años que andamos así".* No sé a quién condena ese audio, pero me parece que va más allá del propio trabajador.

SEÑOR PRESIDENTE.- Obviamente, es nuestra preocupación trabajar sobre la base de la puesta en funcionamiento de la ley de negociación colectiva. Como bien ustedes decían, más allá de los acuerdos que se han escuchado públicamente y lo que el propio ministro manifestó cuando concurrió a esta Comisión, es comprensible la necesidad de tener un ámbito legal para que exista un mejor relacionamiento entre trabajadores y empresarios.

La Comisión va a analizar cuáles serán los pasos a seguir en relación a lo que nos trasmitieron en el día de hoy.

Les agradecemos por la concurrencia y por la información brindada.

(Se retira de sala una delegación del SUTCRA)

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

——La Comisión de Legislación del Trabajo resuelve que se envíe la versión taquigráfica del día de hoy de la concurrencia de la empresa Clay S.A. al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además de solicitar opinión sobre las expresiones de dicha empresa y cómo se va desarrollando la negociación en cuanto a las relaciones laborales.

En cuanto al SUTCRA, también se resuelve enviar la versión taquigráfica a los Ministerios de Trabajo y Seguridad y de Transporte y Obras Públicas, ya que uno está vinculado con los planteamientos del SICTRAC y el otro, con la negociación colectiva.

Por otra parte, la comisión resuelve sesionar en forma extraordinaria los días 1º y 8 de diciembre, y mantener las sesiones ordinarias de los días 2 y 9 del mismo mes. En todo caso, se seguirá analizando si es necesario tener algún otro día de funcionamiento.

SEÑOR GERHARD.- En base a lo que afirma la delegación del SUTCRA, solicito que se haga llegar una consulta al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en cuanto a si piensa atender la solicitud de instalación de la negociación colectiva, realizada el 18 de agosto por el sindicato.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

SEÑOR PRESIDENTE.- Con respecto al proyecto de ley *"Examen de hisopado para covid-19",* se ha resuelto que cada uno de los integrantes de la Comisión haga las gestiones correspondientes en sus bancadas. Seguramente, será tema a tratar en el ámbito de la multipartidaria.

Se pasa a considerar el proyecto *"Coberturas de prestaciones contributivas y no contributivas".*

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

——Se va a votar si se posterga el tratamiento del proyecto *"Cobertura de prestaciones contributivas y no contributivas"* y se incluye en el orden del día de la próxima sesión.

(Se vota)

——Seis por la afirmativa: AFIRMATIVA. Unanimidad.

(Se suspende la toma de la versión taquigráfica)

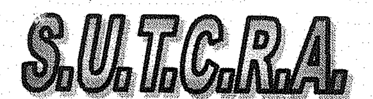
——Los asuntos que figuran en sexto y séptimo lugar del orden del día, proyectos de ley sobre Licencia y Teletrabajo respectivamente, serán considerados en la próxima sesión.

Sesionaremos de manera extraordinaria el día martes 1 de diciembre a la hora 10 a los efectos de continuar tratando los proyectos de ley que figuran en el orden del día.

SEÑOR GERHARD.- Voy a solicitar que la Comisión, a fin de escuchar una voz más sobre el proyecto de ley relativo al Teletrabajo, que invite a CONASSAT -Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo-, conformado de manera tripartita, que se especializa en la salud en el trabajo. Entiendo que puede aportar una mirada específica, que no hemos recibido de delegaciones anteriores.

SEÑOR PRESIDENTE.- Se incluirá la invitación a esta organización para una próxima sesión.

No habiendo más asuntos para tratar, se levanta la reunión.

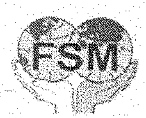



PIT - CNT

Sindicato Único del Transporte de Carga Ramas y Afines

FUTAC- UIS- Transporte. FSM

Av. Agraciada 2439 tel. 29243086 sutcrasindicato@gmail.com
Montevideo-Uruguay



Montevideo 16 de noviembre de 2020

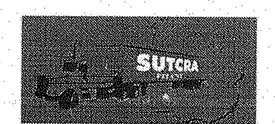
Señores co-representantes del grupo trece de los consejos de salarios, presente.

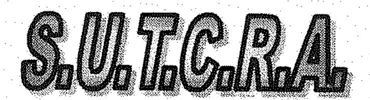
De nuestra mayor consideración.

El sector trabajador, representado por los comparecientes, arribada esta instancia, quiere poner de manifiesto, mediante el presente, la postura de nuestros mandantes; la cual se describe a continuación y solicitan que se agregue como parte del acta que se suscriba.

Los trabajadores de la logística agremiados en el Sindicato Único de Transporte de Carga y Ramas Afines (SUTCRA) hemos sido convocados, como organización más representativa, en el día de la fecha a los efectos de presentar las "últimas mejores propuestas" en el marco de la "negociación" que (no) se llevo adelante en el subgrupo 11 literales a y c del grupo 13 de estos consejos. Los trabajadores, no presentaremos últimas mejores propuestas; no lo haremos porque consideramos que no se ha llevado a adelante una negociación colectiva, no ha existido negociación colectiva en el sector; por ende no corresponde la presentación para la cual se nos convoca. La presentación de las denominadas en la jerga como, últimas mejores propuestas, implica haber transitado por un proceso de negociación que no existió en el caso.

Presentar las ultimas mejores propuestas, nos lleva, por mandato legal a la votación, para establecer el incremento de los salarios mínimos y los mínimos por categoría (artículo 12 de la ley 18566). Pero, sin embargo, los trabajadores entendemos que a este punto solo se puede llegar si se hubieran verificado instancia de negociación real y efectiva, cosa que no ha sucedido. La referida votación, implica el tránsito de un camino de negociación, donde las partes hayan intercambiado propuestas y opiniones sin haber logrado resultado, ese camino no se recorrió. Todo esto sin perjuicio de las numerosas gestiones que se desarrollaron ante las autoridades competentes, el director nacional de trabajo y el propio ministro de trabajo; donde se explicó por qué se entendía necesario (para el cabal cumplimiento de la norma) un proceso de negociación real; donde se explico además que en el sector de la logística la actividad nunca se había detenido, las empresa jamás habían cerrado sus puertas, ni por razones sanitarias, ni por otras razones.







PIT - CNT

Sindicato Único del Transporte de Carga Ramas y Afines

FUTAC- UIS- Transporte. FSM

Av. Agraciada 2439 tel. 29243086 sutcrasindicato@gmail.com
Montevideo-Uruguay

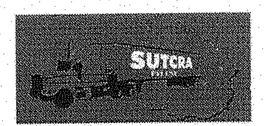
Los trabajadores nos vemos vulnerados en nuestros derechos fundamentales, derecho fundamental a la negociación colectiva. La libertad sindical está siendo avasallada en esta situación, muy malos antecedentes se marcan a través de este actuar. Ante esto los trabajadores no nos quedan más que afirmar ante ustedes y ante la sociedad, que los consejos de salarios no están funcionando, que la negociación colectiva para los trabajadores de la logística no existe. Debemos sostener que la norma, en su letra y en su espíritu, no está siendo respetada. Los trabajadores de la logística hemos sido privados de un salario que nos asegure un nivel de vida suficiente, un salario digno. Hemos sido privados de la posibilidad de discutir el mismo.

La negociación colectiva es central para el avance de las relaciones laborales y para el avance de la democracia, sin embargo se nos niega la misma. Las pautas, que fungen como una especie de pacto social, no resultan vinculantes desde el punto de vista jurídico, no exoneran en ningún caso de la negociación colectiva, por eso la seguiremos reclamando.

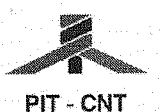
Durante todos estos meses, hemos venido insistiendo ante las autoridades, manifestando que en el sector donde se desempeñan los trabajadores de la logística no se ha detenido la producción ni la generación de riqueza, por esa razón es perfectamente posible evitar o disminuir (eliminar) la pérdida de salario real que se viene verificando, existen las condiciones económicas para ello. Observe este consejo que, nuestros salarios no han tenido variaciones ni ajustes en el último tiempo.

Atendiendo a lo anunciado por el INE, en informe del 30 de junio de 2020 el índice medio de salarios verifico una variación en los últimos doce meses de un 7,57 por ciento a nivel general, sin desagregar el sector logística, mientras que el índice de precios al consumo acumulaba un crecimiento en los últimos doce meses un 11,05%. Los salarios nuestros no se movieron, pero sí suben los precios, los trabajadores nos empobrecemos más, en un sector donde los salarios ya estaban deprimidos.

Por otro lado según datos fiables obtenidos por este sindicato; el sector transporte y almacenamiento creció un 7,2% durante el segundo trimestre del año 2020 (datos del diario "El Observador" aparecidos el 18 de setiembre de 2020 a las 17:42), esos datos son confirmados por una segunda fuente (diario "El País" del 18 de setiembre de 2020 sección "Negocios"). A esto debemos sumarle proyecciones de futuro de nuestros empresarios, las cuales resultan optimistas. Los empresarios que esperan que nuestro país pueda crecer entre 2% y 3% en los próximos tres o cuatro años subieron de 45% en octubre del año pasado a 51% en este







PIT - CNT

Sindicato Único del Transporte de Carga Ramas y Afines

FUTAC- UIS- Transporte. FSM

Av. Agraciada 2439 tel. 29243086 sutcrasindicato@gmail.com
Montevideo-Uruguay

relevamiento, quienes esperan que podemos crecer más de 3% en un horizonte de mediano plazo subieron de 3% a 27% en el mismo periodo de tiempo. "Por primera vez desde 2014 volvieron a ser mayoría quienes consideran que el clima de inversión es bueno o muy bueno, al tiempo que casi tres cuartas partes de los consultados indicó que espera que la situación económica mejore en los próximos doce meses" (encuesta de Expectativas Empresariales de la consultora privada Exante: exante.com.uy). El sector de la logística no solo creció en el segundo trimestre cel año, sino que se espera que siga creciendo.

Todos estos datos fueron volcados a las autoridades estatales en todas las instancias en la cuales fuimos recibidos, sin resultado.

El sector crece de producción crece, la inflación crece, pero los salarios del los trabajadores de la logística se mantienen estancados.

Los trabajadores de la logística nos merecemos una negociación colectiva genuina, no nos merecemos ser citados para imponernos salarios que no nos permiten un nivel de vida suficiente.

Por Mesa Directiva del SUTCRA.